

Strategi Pengelolaan Konflik Dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Magau Group Internasional

Rahmi Nur Insani¹, Sundari Rahman P², Adi³

STIE Makassar Maju

Email: rahminurinsani@gmail.com,

aditweingberg@gmail.com



©2018 –Bongaya Journal for Research in Management STIEM Bongaya. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licenci CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

Abstract: *This study aims to analyze the effect of conflict management strategies and career development on employee job satisfaction at PT. Magau Group Internasional. The research employs a quantitative approach with a survey method. The research population consists of all permanent employees of PT. Magau Group Internasional, totaling 31 people, thus a saturated sampling technique was used where the entire population served as respondents. Data were collected through closed questionnaires using a five-point Likert scale and analyzed using multiple linear regression analysis with SPSS version 27. The results show that partially, conflict management strategy does not have a significant effect on job satisfaction ($t\text{-count } 1.409 < t\text{-table } 2.040$; $\text{sig. } 0.170 > 0.05$), while career development has a positive and significant effect on job satisfaction ($t\text{-count } 3.597 > t\text{-table } 2.040$; $\text{sig. } 0.001 < 0.05$). Simultaneously, conflict management strategy and career development have a significant effect on job satisfaction ($F\text{-count } 26.099 > F\text{-table } 3.34$; $\text{sig. } 0.000 < 0.05$) with a contribution of 65.1% ($R^2 = 0.651$). This study concludes that career development is the dominant factor in improving employee job satisfaction, while conflict management strategies need to be optimized to provide a more significant impact.*

Keywords: *Conflict Management Strategy, Career Development, Job Satisfaction, PT. Magau Group Internasional*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh strategi pengelolaan konflik dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Magau Group Internasional. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap PT. Magau Group Internasional yang berjumlah 31 orang, sehingga digunakan teknik sampel jenuh di mana seluruh populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, strategi pengelolaan konflik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($t \text{ hitung } 1,409 < t \text{ tabel } 2,040$; $\text{sig. } 0,170 > 0,05$), sedangkan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($t \text{ hitung } 3,597 > t \text{ tabel } 2,040$; $\text{sig. } 0,001 < 0,05$). Secara simultan, strategi pengelolaan konflik dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($F \text{ hitung } 26,099 > F \text{ tabel } 3,34$; $\text{sig. } 0,000 < 0,05$) dengan kontribusi sebesar 65,1% ($R^2 = 0,651$). Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sementara strategi pengelolaan konflik perlu dioptimalkan agar dapat memberikan dampak yang lebih signifikan.

Kata Kunci: Strategi Pengelolaan Konflik, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, PT. Magau Group Internasional

PENDAHULUAN

Dalam era kerja modern, manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi aspek kunci yang menentukan kesuksesan sebuah organisasi. Dengan adanya globalisasi, digitalisasi, dan perubahan sosial yang pesat, organisasi menghadapi tantangan yang semakin rumit untuk menjaga produktivitas dan motivasi karyawan. Salah satu tantangan penting adalah bagaimana mengatasi konflik di lingkungan kerja sekaligus menjaga agar karir karyawan tetap berkembang secara konsisten. Hal ini menjadi sangat penting untuk memahami peran faktor-faktor tersebut dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Konflik di tempat kerja adalah realitas yang tidak dapat dihindari. Sebagaimana dijelaskan oleh Rahim (2023), konflik organisasi terjadi akibat perbedaan dalam kepentingan, tujuan, atau nilai di antara individu maupun kelompok. Konflik yang tidak ditangani dengan tepat dapat menyebabkan berbagai masalah, seperti menurunnya kinerja, meningkatnya tekanan kerja, dan tingginya tingkat pengunduran diri karyawan. Namun demikian, konflik yang dikelola secara efektif dapat menjadi peluang untuk memperkuat hubungan interpersonal, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, serta meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Di sisi lain, pengembangan karier merupakan bagian krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memperkuat kemampuan karyawan. Sulthan Rafi Susilo (2023) mengemukakan bahwa pelaksanaan pengembangan karier yang optimal dapat membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang diberi kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan keahlian mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dan merasa lebih puas dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja. Sebaliknya, minimnya kesempatan untuk pengembangan karier dapat melemahkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas mereka. Maka dari itu, perusahaan perlu memberikan akses yang setara terhadap kesempatan pengembangan karier bagi seluruh karyawan untuk mendukung peningkatan kepuasan kerja.

Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa pengelolaan konflik dan pengembangan karier memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Robbins & Judge (2024) mengungkapkan bahwa strategi pengelolaan konflik yang konstruktif, seperti kolaborasi dan kompromi, dapat memperkuat hubungan interpersonal dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Sementara itu, studi oleh Noe dkk (2020) menunjukkan bahwa program pengembangan karier yang terarah mampu meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Meskipun demikian, terdapat celah dalam penelitian terkait bagaimana kedua aspek ini dapat diintegrasikan untuk secara sinergis meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Fenomena yang terjadi di PT. Magau Group Internasional menunjukkan adanya kesulitan dalam mengelola konflik kerja dan pengembangan karier karyawan, yang berdampak langsung pada kepuasan kerja. Konflik ini meliputi beragam persoalan, mulai dari hubungan antar individu, antar divisi, hingga permasalahan yang berkaitan dengan struktur hierarki dalam organisasi. Konflik kerap muncul karena adanya perbedaan sudut pandang antar karyawan, khususnya saat mereka merasa kontribusinya kurang dihargai atau ketika perbedaan gaya komunikasi menimbulkan miskomunikasi. Magau Group juga menghadapi tantangan konflik akibat perbedaan budaya di antara karyawan. Perbedaan nilai atau cara kerja antara karyawan lokal dan karyawan asing dapat menciptakan kesalahpahaman atau bahkan perasaan diskriminasi. Konflik lain yang mungkin terjadi adalah akibat pembagian beban kerja yang tidak merata atau target kerja yang dianggap terlalu tinggi oleh sebagian karyawan. Situasi ini bisa menimbulkan perasaan tidak adil

dan berdampak pada performa tim secara menyeluruh.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kaitan antara strategi dalam menangani konflik dan upaya pengembangan karir terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan di Magau Group. Pendekatan ini selaras dengan visi perusahaan untuk menjadi teladan sebagai perusahaan syariah tingkat global yang menjunjung tinggi nilai keadilan dan kesejahteraan. Penerapan strategi yang tepat tidak hanya mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, tetapi juga memperkuat citra perusahaan sebagai organisasi yang peduli terhadap pengembangan sumber daya manusia. Dengan pengelolaan yang baik, Magau Group dapat menjadi teladan bagi perusahaan lain dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Sumber data yang digunakan berasal dari data primer melalui teknik kuesioner tertutup, Instrumen pada Penelitian terdiri dari tiga variabel yakni : Pengelolaan Konflik (X1) Diukur menggunakan indikator teori dari Vatul Khovivah dkk. (2024), Yaitu : Identifikasi Konflik, Komunikasi yang efektif, Pendekatan kaloboratif, Mediasi oleh pihak ketiga, Evaluasi dan pencegahan konflik. Pengembangan Karier (X2) Diukur menggunakan indikator teori dari Dessler (2020), Yaitu : Peningkatan Keterampilan dan Kompetensi, Kesempatan Promosi atau Pengembangan Karir, Program Mentoring dan Bimbingan, Penilaian Kinerja yang Berkelanjutan, Kepuasan dan Motivasi Kerja. Kepuasan Kerja (Y) Diukur menggunakan indikator teori dari Munandar (2021), Yaitu : Kondisi Kerja yang Nyaman, Keadilan dalam Penghargaan dan Kompensasi, Hubungan dengan Rekan Kerja, Peluang untuk Pengembangan Karir, Kepuasan terhadap Manajemen dan Pengawasan, Tantangan dalam Pekerjaan, Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengukur pengaruh strategi pengelolaan konflik dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Tujuan utama dari pendekatan ini adalah untuk memperoleh data numerik yang dapat dianalisis secara statistik guna mengidentifikasi hubungan antar variabel yang diteliti. Objek penelitian adalah seluruh karyawan tetap PT. Magau Group Internasional, yang terdiri dari beberapa unit usaha di bawah holding tersebut. Karena jumlah populasinya hanya 31 orang, peneliti menggunakan teknik sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden tanpa pengecualian. Kriteria pemilihan subjek mencakup karyawan aktif yang bekerja secara langsung di bawah struktur organisasi perusahaan dan terlibat dalam kegiatan operasional. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, yang mencakup indikator pengelolaan konflik, pengembangan karir, dan kepuasan kerja. Hasil data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 27. Analisis juga mencakup uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat kelayakan statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah langkah untuk memastikan bahwa kuesioner atau instrumen penelitian benar-benar mengukur variabel, Jika nilai korelasi sebuah pertanyaan cukup tinggi (biasanya $\geq 0,3$), maka pertanyaan tersebut dianggap valid. Semua Item pada variabel Pengelolaan Konflik (X1), Pengembangan Karier (X2), dan Kepuasan Kerja (Y). Memenuhi kriteria dan dinyatakan Valid secara statistik

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Strategi Pengelolaan Konflik (X ¹)	X1. 1	0.503	0.355	Valid
	X2. 1	0.732	0.355	Valid
	X3. 1	0.713	0.355	Valid
	X4. 1	0.597	0.355	Valid
	X5. 1	0.512	0.355	Valid
	X6. 1	0.794	0.355	Valid
	X7. 1	0.570	0.355	Valid
Pengembangan Karir (X ²)	X2. 1	0.602	0.355	Valid
	X2. 2	0.516	0.355	Valid
	X2. 3	0.720	0.355	Valid
	X2. 4	0.666	0.355	Valid
	X2. 5	0.685	0.355	Valid
	X2. 6	0.762	0.355	Valid
	X2. 7	0.714	0.355	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0.542	0.355	Valid
	Y2	0.623	0.355	Valid
	Y3	0.622	0.355	Valid
	Y4	0.774	0.355	Valid
	Y5	0.732	0.355	Valid
	Y6	0.551	0.355	Valid
	Y7	0.532	0.355	Valid

Sumber : Data SPSS, 2025

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Cronbach's alpha. Reliabilitas kurang dari 0,7, artinya tidak reliabel, sedangkan nilai Cronbach's Alpha > 0,7, maka dapat dikatakan "reliabel". Maka ditunjukkan dengan hasil pengujian reliabilitas Variabel Pengelolaan Konflik (X1) sebesar 0.729, Pengembangan Karir (X2) sebesar 0.790, dan Kepuasan kerja (Y) Sebesar 0.723 sebagai berikut .

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Variabel X1	0.729	0.7	Reliabel
Variabel X2	0.790	0.7	Reliabel
Variabel Y	0.723	0.7	Reliabel

Sumber : Data SPSS, 2025

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas pada data ini telah terpenuhi, sehingga data layak digunakan untuk analisis statistik parametrik selanjutnya.

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

		Studentized Deleted Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0049481
	Std. Deviation	1.04360984
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.079
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.643
	99% Confidence Interval	Lower Bound .631
		Upper Bound .656

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Data SPSS, 2025

Uji Multikolenaritas

Uji Multikolenaritas digunakan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah pada model regresi ini ditemukan adanya indikasi korelasi antar variabel independen (bebas). nilai Tolerance untuk variabel X1 dan X2 adalah 0.432, dan nilai VIF masing-masing 2.313. Karena nilai Tolerance lebih dari 0.10 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dalam model. Artinya, kedua variabel bebas tidak saling mempengaruhi secara berlebihan dan aman digunakan dalam analisis regresi.

Tabel 4. Uji Multikolenaritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.432	2.313
	X2	.432	2.313

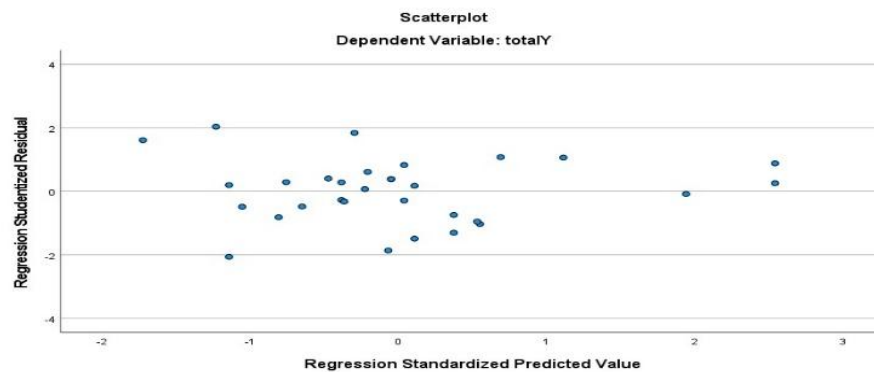
Dependent Variable: Y

Sumber : Data SPSS, 2025

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas Secara Scatterplot Salah satu cara paling sederhana untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan scatterplot antara nilai prediksi (ZPRED) dan nilai residual (SRESID). Data dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik residual tersebar acak di atas dan di bawah garis nol tanpa pola tertentu. titik-titik menyebar secara acak dan baik di atas dan di bawah garis nol tanpa pola tertentu. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi pada mode regresi pada penelitian ini.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data SPSS, 2025

Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda sebagai alat statistik untuk menguji pengaruh antara dua variabel atau lebih terhadap variabel terikat.

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	5.569	3.045		1.829	.078		
	totalx1	.215	.152	.239	1.409	.170	.432	2.313
	totalx2	.598	.166	.611	3.597	.001	.432	2.313

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber : Data SPSS, 2025

Maka data diinterpretasikan dari model tersebut :

1. Nilai konstanta sebesar 5,569, menunjukkan bahwa ketika variabel independen yakni Pengelolaan konflik (X1) dan Pengembangan Karir (X2) bernilai 0, maka variabel dependen kepuasan kerja (Y) diproyeksikan bernilai 5,569.
2. Nilai koefisien regresi untuk X1 sebesar 0,215 menunjukkan bahwa jika pengelolaan konflik (X1) meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,215.
3. Nilai koefisien regresi untuk X2 sebesar 0,598 menunjukkan bahwa jika Pengembangan karir (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka keputusan pembelian (Y) akan meningkat sebesar 0,598.

Uji Parsial (t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.569	3.045		1.829	.078		
	totalx1	.215	.152	.239	1.409	.170	.432	2.313
	totalx2	.598	.166	.611	3.597	.001	.432	2.313

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber : Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji t, variabel Strategi Pengelolaan Konflik memiliki nilai t hitung sebesar 1,409, sedangkan t tabel sebesar 2,040 dan nilai signifikansi sebesar 0,170 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Strategi Pengelolaan Konflik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Sebaliknya, variabel Pengembangan Karir memiliki nilai t hitung sebesar 3,597, lebih besar dari t tabel 2,040 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Uji Simultan (f)

Uji F simultan bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Uji Simultan (f)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	176.740	2	88.370	26.099	<.001 ^b
	Residual	94.808	28	3.386		
	Total	271.548	30			

a. Dependent Variable: totalY

b. Predictors: (Constant), totalx2, totalx1

Sumber : Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji F (Anova) diperoleh nilai F hitung sebesar 26.099 dengan signifikansi sebesar < 0.001, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel strategi pengelolaan konflik (X₁) dan pengembangan karir (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Dengan demikian, hipotesis H₃ diterima.

Koefisien Determinan R

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X₁: Strategi Pengelolaan Konflik dan X₂: Pengembangan Karir) secara bersama-sama dalam menjelaskan variabel dependen (Y: Kepuasan Kerja).

Tabel 9. Koefisien Determinan R

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.807 ^a	.651	.626	1.84011	.651	26.099	2	28	<.001

a. Predictors: (Constant), totalx2, totalx1

b. Dependent Variable: totalY

Sumber : Data SPSS,2025

Nilai R^2 sebesar 0.651 menunjukkan bahwa sebesar 65,1% variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Strategi Pengelolaan Konflik dan Pengembangan Karir. Sementara itu, sisanya sebesar 34,9% dijelaskan oleh faktor lain seperti gaji, lingkungan kerja fisik, beban kerja, atau gaya kepemimpinan yang juga ikut memengaruhi namun tidak diteliti dalam studi ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Strategi Pengelolaan Konflik terhadap Kepuasan Kerja

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Strategi Pengelolaan Konflik (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,170, yang lebih besar dari batas signifikan si 0,05. Selain itu, nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $1.409 < 2.040$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak, yang berarti variabel strategi pengelolaan konflik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil observasi awal dalam penelitian, yang menyatakan bahwa konflik di Magau Group Internasional sering kali tidak ditangani secara formal. Banyak karyawan tidak tahu kepada siapa harus menyampaikan masalah, dan proses penyelesaiannya sering dibiarkan terjadi secara informal atau bahkan diabaikan. Ketiadaan sistem pelaporan yang jelas menyebabkan atasan kurang mendapat informasi atau gagal mengidentifikasi konflik yang sebenarnya sudah berkembang di antara karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,001, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Selain itu, nilai t hitung lebih besar daripada t tabel, yaitu $3.597 > 2.040$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima, yang berarti variabel pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini juga konsisten dengan observasi awal yang menyatakan bahwa Magau Group telah mulai menyelenggarakan pelatihan dan bimbingan internal, meskipun belum sepenuhnya merata menjangkau seluruh karyawan. Ini menunjukkan pentingnya perluasan akses dan pemerataan program pengembangan karir agar dampaknya semakin optimal.

Pengaruh Strategi Pengelolaan Konflik dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 26.099 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang berarti lebih kecil dari 0.05. Selain itu, nilai F hitung $>$ F tabel, yaitu $26.099 > 3.34$ (dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 28$). Maka dapat disimpulkan

bahwa H_3 diterima, yang berarti bahwa strategi pengelolaan konflik dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Magau Group Internasional. Hal ini juga didukung oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.651, yang menunjukkan bahwa 65,1% perubahan kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel strategi pengelolaan konflik dan pengembangan karir. Sementara sisanya, yaitu sebesar 34,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan tentang "Strategi Pengelolaan Konflik dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Magau Group Internasional", maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Strategi pengelolaan konflik (X_1) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Walaupun secara teori strategi ini berperan dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis, penerapannya di lapangan belum optimal sehingga belum mampu memberikan dampak yang nyata terhadap kepuasan kerja. Pengembangan karir (X_2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang mendapatkan kesempatan untuk tumbuh, mengikuti pelatihan, dan memiliki arah karier yang jelas merasa lebih dihargai, termotivasi, dan puas dengan pekerjaan mereka. Secara simultan, kepuasan kerja karyawan (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh strategi pengelolaan konflik dan pengembangan karir. Meskipun pengelolaan konflik secara individu tidak terlalu berdampak, namun jika dikombinasikan dengan program pengembangan karir yang efektif, keduanya mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, dan memperkuat rasa loyalitas terhadap perusahaan.

Daftar Rujukan

- Ahmad Rivai1, R. K. (2022). Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Melalui Pengembangan Karir Dan Kepemimpinan Pada PT. Tragloindo Utama.
- Anggraeni, S. K., Maharani, F. A., Novianti, N., Pasaribu, M. Y., & Sawitri, N. N. (2024). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Faktor Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(4), 2981–2993.
- Arga Christian Sihotang. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Showroom Lestari Mobilindo.
- Avsah, M., & Qowi, N. H. (2021). Hubungan Kemampuan Pengelolaan Manajemen Konflik Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Indonesian Journal of Health Research*, 4(1), 7–13.
- Ayu Lestari, S., Ratnasari, D., Saiful Ulum, M., Dani Naufal Azizy, M., & Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, U. (2024). Pendidikan dan model pengelolaan konflik. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 1(2), 1–16.
- Bumi, U. S., & Jurai, R. (2021). Hubungan pengembangan karier dengan kepuasan kerja karyawan pada pt. Sumber alfaria trijaya tbk di bandar lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 05(01).
- Creswell, J. W. (2017). *Research design : qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publications.

- Dasmadi, D. (2021). Diskursus Sumber Daya Manusia dan Perubahan dalam Organisasi menurut Pemikiran Frederick Herzberg. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(8), 803–808.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th Editi)*. Pearson.
- Drs. Baidowi, M. S. (2021). *Buku Statistika Dasar Teori dan Praktik_compressed*.
- Fauzi, A., Rizki Utami, A., Rahmaviani, L., Bonita, R., Pangestu, S., Robbiatul Adawiah, S., & Syahputra, P. A. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir: Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(3), 717–732.
- ghozali. (2021). *analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen*.
- Hananto, D., Wahyuningrum, A. S., Kafah, M. S., Ardani, R., & Al Candra, M. R. (2024). Strategi Manajemen Konflik Untuk Meningkatkan Kualitas Kerja Dalam Organisasi. *Sharing: Journal of Islamic Economics Management and Business*, 3(2), 7–12.
- Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. K. (2020). Likert scale: Explored and explained. *British Journal of Applied Science & Technology*, 7(4), 396–403.
- Kerlinger, F. N. (2020). *Foundations of Behavioral Research (Holt, Rinehart Winston, New York, NY)*.
- Mardiatmoko, g.-. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda. *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342.
- Munandar, A. (2021). Kepuasan kerja tenaga pendidik di lembaga pendidikan islam. In *Aji Munandar Jurnal Tawadhu v* (Vol. 5, Issue 1).
- Neuman, W. Lawrence. (2020). *Social research methods : qualitative and quantitative approaches*. Pearson.
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development*. McGraw-Hill.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Fundamentals of human resource management*. McGraw-Hill.
- Nurjannah, S., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengembangan karir, kompetensi, dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja. *Culture Education and Technology Research (Cetera)*, 1(3), 106–120.
- Rahim, M. A. (2023). *Managing conflict in organizations*. Routledge.
- Refi Dwi Firli, & Mudji Kuswinarno. (2024). Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Rokok. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Teknologi*, 1(2), 88–97.
- Robbins, S. P. ., & Judge, Tim. (2024). *Essentials of organizational behavior*. Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior (Update Eighteenth Edition)*. Pearson.
- Sakinah, S., Kadrianti, E., & Kadir, A. (2021). Hubungan strategi manajemen konflik terhadap kepuasan kerja perawat.
- Sekaran, U. (2020). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Siti Ma'unatul Afifah, Kanzul Aras Nurjannah, Septa Muhammad Royhan, Nur Fajrin Marsella Putri, & Mu'alimin Mu'alimin. (2024). Strategi Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas dan Kreativitas Organisasi. *Muqaddimah: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 3(1), 11–20.

- Suciani, A. N., Suwasono, E., & Muttaqien, Z. (2022). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan kud karya bhakti ngancar kediri. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(4), 1–13.
- Sugiyono. (2024). *Metode-penelitian-kuantitatif-kualitatif-dan-r-d*.
- Sulthan Rafi Susilo, P. W. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Taiho nusantara.
- Vatul Khovivah, W., Sholehah, M., Anshori Saleh, M., & Ummi Jamilah, A. (2024). Definisi Konflik dan Pentingnya Manajemen Konflik dalam Pendidikan.
- Wardhana, A. (2024). Uji Validitas dan Reliabilitas Data Penelitian.