

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia bukanlah merupakan hal yang timbul secara mendadak. Sudah sejak lama manusia hidup berorganisasi, seiring dengan itu manajemen sumber daya manusia sebenarnya juga dilakukan. Kehidupan organisasi yang telah lama ada, seperti misalnya di bidang pemerintahan, ekonomi dan kemasyarakatan dibutuhkan satuan kerja yang secara khusus akan mengelola sumber daya manusia. Tonggak sejarah yang teramat penting dalam menandai diperlukannya sumber daya manusia adalah timbulnya Revolusi Industri di Inggris. Dampak Revolusi Industri tidak hanya merubah cara produksi, tetapi juga penanganan sumber daya manusia yang berbeda dengan sebelumnya, lahirnya berbagai perusahaan dengan penggunaan teknologi memungkinkan diproduksinya barang secara besar-besarnya dengan memanfaatkan tenaga manusia yang tidak sedikit. Penggunaan tenaga secara besar-besaran ini akan menuntut pemilik perusahaan mulai memikirkan gaji, penempatan, perlakuan terhadap karyawan termasuk kesejahteraannya.

Akhirnya saat itu dibentuk apa yang disebut "Sekretaris Kesejahteraan" (Hasibuan, 1997). Tugas utama Sekretaris kesejahteraan tersebut adalah memikirkan cara perumusan kebutuhan ekonomi para pekerja dan mencegah para pekerja jangan sampai membentuk serikat pekerja. Dengan semakin berkembangnya jumlah organisasi berskala besar, para manajer puncak merasa bahwa mereka tidak lagi mampu untuk menangani sendiri masalah kesejahteraan pekerja, sehingga diperlukan "sekretaris kesejahteraan" untuk membantunya. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa para "sekretaris kesejahteraan" itulah sebenarnya yang menjadi pelopor keberadaan tenaga spesialis yang menangani pengelolaan sumber daya manusia. Revolusi Industri yang lahir di Inggris telah "menjalar" ke berbagai dunia pada permulaan abad ke-20, terutama di daratan Eropa dan Amerika Utara. Salah satu dampak Revolusi Industri tersebut adalah makin banyak berdirinya perusahaan besar yang bergerak dalam bidang perekonomian (industri, perdagangan, pertambangan).Perkembangan ini ternyata berdampak pula pada kehidupan

manajemen umumnya dan manajemen sumber daya manusia khususnya. (Buku Manajemen SDM, Priyono, 2016).

Organisasi merniliki berbagai macam sumber daya sebagai ‘input’ untuk diubah menjadi ‘output’ berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (policy). Sebagai suatu proses, Cushway (1994:13) misalnya, mendefinisikan MSDM sebagai ‘Part of the process that helps the organization achieve its objectives’. Pernyataan ini dapat diterjemahkan sebagai ‘bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya’. Sementara itu, Schuler, Dowling, Smart dan Huber (1992:16) mengartikan *MSDM dalam rumusan seperti berikut ini: Human Resource Management (HRM) is the recognition of the importance of an organization’s workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilisation of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society*. Pernyataan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut: Manajemen Sumber Daya Manusia / MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Menurut Guest, kebijakan yang diambil organisasi dalam mengelola SDM-nya diarahkan pada penyatuan elemen-elemen organisasional, komitmen pekerja, kelenturan organisasi dalam beroperasi serta pencapaian kualitas hasil kerja secara maksimal.

Setiap perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia

yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang baik dalam bekerja. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dicapai dengan cara memaksimalkan efektivitas dan efisiensi perusahaan yang bisa ditempuh melalui pengembangan karir karyawan. Karir merupakan pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan pengalaman (posisi, wewenang, keputusan dan interpretasi subyektif atas pekerjaan) dan aktivitas selama masa kerja individu (Rivai, 2011:262). Setiap sumber daya manusia yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan pasti menginginkan peningkatan dalam karirnya. Pengembangan karir sangat penting bagi karyawan dan perusahaan, karena ada interaksi antara perusahaan dan perkembangan perusahaan itu sendiri melalui karir karyawan (Armstrong, 2001). Menurut Sutrisno (2009:160), karir akan mendukung efektifitas individu dan organisasi dalam mencapai tujuan. Penelitian yang dilakukan oleh Zhao dan Zhou (2008) menyatakan bahwa kemajuan karir dalam organisasi dilihat dari pencapaian karir saat ini. Caroline & Susan (2014) menyatakan bahwa seorang pimpinan yang mengharapkan pencapaian kinerja maksimal di dalam suatu organisasi harus memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawainya, salah satunya adalah pengembangan karir. Pengaruh pengembangan karir berimbang pada arah karir dalam diri (Crowley, et al., 2012). Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai, 2011:274). (Khan, A. Sami et al., 2015) menyatakan bahwa pengembangan karir karyawan memainkan peran penting dalam memperkaya komponen modal manusia suatu perusahaan. Nise (2009), pengembangan karir dilakukan untuk mensejahterakan dan memajukan kemampuan karyawan karena karyawan merupakan aset bagi perusahaan. Pareek dan Rao (2012) berpendapat bahwa pengembangan karir karyawan harus dilihat sebagai investasi bukan biaya dan bahwa kinerja yang buruk dan komitmen yang rendah merupakan suatu biaya dalam organisasi.

Pengembangan karir mempunyai manfaat karir jangka panjang yang membantu pegawai untuk bertanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang (Harlie, 2010). Jessica dan Ronald (2011) menyatakan bahwa dukungan pengembangan karir yang fleksibel dalam desain pekerjaan dan fleksibel dalam perencanaan pengembangan karir muncul sebagai strategi pengembangan karir positif yang akan mempengaruhi persepsi karyawan terhadap kehidupan kualitas kerja.

Menurut Siagian (2008:206), untuk mengetahui pola karir yang terbuka bagi karyawan salah satunya dengan memahami perencanaan karir karyawan tersebut. Perencanaan karir adalah proses yang dilalui oleh seorang karyawan untuk memilih sasaran karir dan jalur untuk mencapai ke sasaran karir tersebut (Handoko, 2002:123). Perencanaan karir setiap karyawan itu berbeda-beda, tergantung dari pemahaman diri mereka sendiri, kepentingan pribadi, nilai-nilai, Ni Nyoman Witya Candra, Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan peran dan tanggung jawab profesional untuk mencapai kesuksesan suatu karirnya (Tsei, et al., 2012). Tohardi (2002:281) menjelaskan bahwa ada lima faktor yang akan mempengaruhi mulus tidaknya karir seorang karyawan atau pekerja. Untuk itulah kelima faktor tersebut harus dikelola oleh karyawan dengan baik, bila karyawan yang bersangkutan ingin meraih karir yang lebih tinggi, faktor tersebut yaitu sikap atasan, rekan sekerja dan bawahan, pengalaman, pendidikan, prestasi dan faktor nasib.

Konflik merupakan masalah yang selalu muncul dalam organisasi dan tidak dapat dihindari atau dihilangkan dari kehidupan organisasi. Konflik baik secara langsung maupun tidak langsung telah menimbulkan dampak baik dampak konflik yang sifatnya fungsional akan mengakibatkan hal-hal yang positif atau bermanfaat baik bagi individu dan atau organisasi bersangkutan, sebaliknya, konflik yang tidak fungsional akan mengakibatkan hal-hal yang negatif atau merugikan bagi individu dan atau organisasi bersangkutan, maka untuk menyelaraskan dan mengatur konflik agar membantu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dibutuhkan satu pemahaman yang utuh dan menyeluruh bagi top managemen untuk melakukan intervensi terhadap konflik yang muncul adalah mencari strategi penyelesaian masalah yang tepat, untuk itu perlu dilakukan diagonosa konflik tentang apa penyebab atau akar masalah yang memicu terjadinya konflik, siapa saja yang terlibat dalam konflik tersebut, dan apa tujuan yang sebenarnya hendak yang dicapai oleh pihak-pihak yang terlibat dalam konflik, harus dilakukan secara menyeluruh dengan memperhatikan penyebab konflik dan menerima aspirasi atau kelompok baik yang terlibat dalam konflik maupun tidak, sehingga penyelesaian konflik secara efektif dan efisien tercapai dan dapat bermanfaat untuk memperbaiki kinerja organisasi.

Konflik dilatarbelakangi oleh perbedaan karakteristik pada individu dalam suatu interaksi. Perbedaan-perbedaan tersebut menyangkut pengetahuan, skill, adat istiadat, keyakinan, dan lain sebagainya. “Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi yang harus membagi sumber daya terbatas atau kegiatankegiatan kerja dan atau kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi” (Rivai dan Sagala, 2009: 999). Konflik sering muncul dalam dunia kerja dapat memicu kondisi-kondisi terjadinya stres. Konflik dalam pekerjaan seseorang dapat menimbulkan stres terhadap pihak yang terlibat. Konflik kerja mengacu pada satu proses di mana satu pihak (orang atau berkelompok) merasakan tujuannya sedang ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain. Perbedaan yang terdapat dalam organisasi sering kali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menimbulkan konflik. Hal ini disebabkan karena telah terjadi sesuatu pada organisasi, maka terdapat banyak kemungkinan timbulnya konflik. Konflik di latarbelakangi oleh adanya ketidakcocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status, dan lain sebagainya. Terlepas dari faktor yang melatarbelakangi terjadinya suatu konflik, gejala yang mengemukakan dalam suatu organisasi saat terjadi konflik di mana saat individu atau kelompok menunjukkan sikap bermusuhan dengan individu atau kelompok lain yang berpengaruh terhadap kinerja dalam melakukan aktivitas organisasi (Arikunto, 2011). Konflik kerja adalah segala macam interaksi berupa pertentangan atau antagonistik antara dua atau lebih pihak atau lebih yang terjadi di lingkungan kerja (Gibson, 2006 dalam Sugiantoro (2016). Konflik kerja adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya (Robbins, 2006 dalam Sugiantoro, 2016).

Dalam kondisi kerja, setiap karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang dipegang dan beradaptasi dengan lingkungan serta rekan kerja yang memiliki karakter berbeda-beda. Interaksi antar individu dalam kondisi kerja dapat menimbulkan dampak negatif yang terjadi konflik dan masalah dalam pekerjaan dan dampak positif yaitu terciptanya kondisi lingkungan kerja yang dinamis karena adanya penyesuaian terhadap tantangan dalam lingkungan internal organisasi dan eksternal organisasi karena pengaruh globalisasi, informasi, dan hubungan antar individu dalam lingkungan kerja dan dampak positif atau negatif

yang ditimbulkan merupakan sumber motivasi dan kepuasan kerja yang sangat mempengaruhi kinerja organisasi, oleh karena itu sangat penting untuk menciptakan suatu kondisi lingkungan kerja yang kondusif. Ketika tidak ada pertentangan dalam organisasi dan hubungan kerja berjalan lancar akan memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi, tetapi ketika terdapat konflik berkepanjangan yaitu pertentangan antar individu, kelompok, bahkan organisasi yang masing-masing mengutamakan pencapaian tujuan akan membawa dampak negatif bagi kinerja organisasi. Untuk mencapai kondisi yang kondusif dalam lingkungan kerja diperlukan hubungan yang komprehensif bagi semua pihak yang berkepentingan baik itu manajemen maupun kedua belah pihak secara terbuka mencoba menemukan penyelesaian yang dapat diterima oleh semua pihak, dalam hal ini manajer perlu mendorong bawahannya bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, melakukan pertukaran gagasan secara bebas dan menekankan usahausaha pencarian penyelesaian optimum agar tercapai penyelesaian intergratif positif kearah pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan meningkatkan kinerja organisasi.

Dalam mengamati perbedaan individual, perlu memperhatikan studi ilmiah tentang perilaku manusia. Kepribadian merupakan konsep yang paling mendasar yang digunakan untuk menjelaskan serangkaian perilaku. Pada tingkat yang paling sederhana, dapat dikatakan bahwa kepribadian adalah cara khas atau cara dimana individu berpikir dan bertindak ketika ia sedang menyesuaikan diri dalam lingkungan. Kepribadian terdiri dari berbagai perilaku yang khas yang berbeda yang dapat disusun dalam beberapa bentuk hierarki. Jadi, perilaku manusia adalah sebagai suatu fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya. Misalnya, seorang tukang parkir yang melayani pemilik mobil, seorang tukang pos yang menyampaikan surat-surat ke alamat, dan sebagainya. Mereka semuanya akan berperilaku berbeda satu sama lain, dan perilakunya adalah ditentukan oleh masing-masing lingkungannya yang memang berbeda. Individu membawa ke dalam tatanan organisasi, seperti kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Ini semuanya adalah karakteristik yang dipunyai individu, dan karakteristik ini akan dibawa olehnya manakala ia akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi atau lainnya.

Organisasi yang juga merupakan suatu lingkungan bagi individu mempunyai karakteristik pula. Adapun karakteristik yang dipunyai organisasi antaranya keteraturan yang diwujudkan dalam susunan hierarki, pekerjaanpekerjaan, tugas-tugas, wewenang dan tanggung jawab, sistem penggajian, sistem pengendalian dan lain sebagainya. Jikalau karakteristik individu berinteraksi dengan karakteristik organisasi maka akan terwujudlah perilaku individu dalam organisasi (Nadler et al.,1979). Ini berarti bahwa seseorang individu dengan lingkungannya menentukan perilaku keduanya secara langsung. Keduanya mempunyai sifat-sifat khusus atau karakteristik tersendiri dan jika kedua karakteristik ini berinteraksi maka akan menimbulkan perilaku individu dalam organisasi.

PT. KAI (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengoperasikan kereta api di wilayah Sumatera Barat. Dimana beralamat di Jl. Stasiun No. 1, Jati, Padang Timur, Sawahan Tim., Kec. Padang Tim., Kota Padang, Sumatera Barat 25129. Sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi, dimana pegawai harus memberikan cara kerja yang baik terhadap masyarakat atau sesama pegawai lainnya. Untuk menghadapi berbagai permasalahan yang terjadi pada karyawan sebaiknya didasarkan pada perilaku individu dan kondisi kerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. Dimana pegawai yang tidak punya semangat kerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan berbagai masalah yang terjadi. Maka dari itu pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan berkesempatan untuk naik jabatan atau berkarir. Berikut data karyawan yang berada pada kantor PT. KAI (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat:

Tabel 1.1

Data karyawan yang berada pada kantor PT. KAI (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat

No	Jabatan	Pendidikan	Jumlah	Total
1	Manager	S1	8	8
2	Assistant Manager	S1	13	23
		SMA	10	

3	Junior Manager	D3 SMA	3 1	4
4	Sekretariat	D3	1	1
5	Supervisor	D3	5	5
6	Staff	S1 D3 SMA	5 11 20	36
	Total Karyawan Kantor			77

Sumber : Sekretariat PT. KAI (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat

Berdasarkan Tabel 1.1 diperoleh informasi bahwa terlihat karyawan pada kantor PT. KAI (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. Bahwa karyawan di kantor tersebut memiliki Jabatan dan Pendidikan yang berbeda, dimana setiap jabatan dan pendidikan yang berbeda memiliki arti dan peran yang sangat penting bagi perusahaan. Bagi karyawan yang ingin naik jabatan atau golongan perusahaan memberikan kesempatan untuk berkariernya dimana disebut dengan diklat. Yang dimaksud dengan diklat yaitu suatu bentuk Pendidikan serta pelatihan ataupun seminar yang berhubungan dengan Perusahaan/BUMN/BUMD. Pegawai merupakan tenaga kerja manusia, baik rohani maupun jasmani yang senantiasa dibutuhkan.

Tabel 1.2

Nilai rata-rata Hasil Survey Awal PT. KAI (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat

No	Variabel	Presentasi
1	Pengembangan Karir (Y)	59%
2	Konflik Kerja (X1)	70%
3	Perilaku Individu (X2)	71%
4	Kondisi Kerja (X3)	71%

Sumber : Hasil Survey Awal Pegawai PT.Kereta Api Indonesia Divisi Regional II

Kondisi nyata dilapangan pada saat melakukan observasi awal dan wawancara pada PT.Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat menunjukkan Pengembangan Karir masih rendah. Pengembangan Karir PT.Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat mengalami ketidaksesuaikan antara kenyataan dengan harapan. Dari data yang ada menunjukkan bahwa Pegembangan Karir cukup baik dengan nilai sebesar 59%, kemudian nilai konflik kerja menunjukkan bahwa baik dengan nilai 70%, kemudian nilai Perilaku Individu menunjukkan bahwa baik dengan nilai 71% dan nilai Kondisi Kerja menunjukkan bahwa cukup baik dengan nilai 71%.

Permasalahan pada Pengembangan Karir PT.Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat adalah belum adanya dukungan moral dari pimpinan, belum sesuai pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki, gaji yang diberikan belum sesuai dengan yang diharapkan, kurangnya bekerja atas kerjasama dalam tim dan bekerja tidak atas lingkungan social dalam pekerjaan.

Permasalahan pada konflik kerja karyawan PT.Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat adalah sebagian pegawai tidak mendengarkan ketika orang lain sedang mempresentasikan pendapatnya, tidak menerima perbedaan pendapat demi mencapai tujuan, belum merasakan kecocokan antara tujuan pribadi dengan perusahaan, Perbedaan penilaian di masing-masing karyawan tidak serta merta berbanding terbalik dengan kinerja karyawan, Penilaian yang berbeda dari pemimpin merubah semangat dan motivasi untuk bekerja yang lebih baik, Jika salah satu teman kerja tidak dapat masuk kerja, saya akan tetap semangat bekerja, Ketika

rekan kerja mengobrolkan tentang orang lain, anda sudah biasa dan tidak semua karyawan menerima metode kerja baru untuk menyelesaikan pekerjaannya

Permasalahan pada Perilaku Individu karyawan PT.Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat adalah manifestasi hayati individu dalam berinteraksi dengan lingkungan, mulai dari perilaku yang paling nampak sampai yang tidak tampak, dari yang dirasakan sampai paling yang tidak dirasakan.

Permasalahan pada Kondisi Kerja Pegawai PT.Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat adalah Jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada, kondisi penerangan (dari listrik maupun dari cahaya matahari) diruangan kerja saya belum terpenuhi, Kondisi kebersihan diruangan belum bersih, bekerja tidak sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan dan belum dapat meninggalkan tempat kerja ketika waktu kerja telah selesai.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan pra survey penelitian penulis di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti dalam bentuk proposal penelitian dengan judul "**Pengaruh Konflik Kerja, Perilaku Individu dan Kondisi Kerja terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat**".

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dikemukakan maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh Konflik Kerja terhadap Pengembangan karir karyawan PT. KAI (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat?
- b. Bagaimana pengaruh Perilaku Individu terhadap Pengembangan Karir karyawan PT. KAI (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat?

- c. Bagaimana pengaruh Kondisi Kerja terhadap Pengembangan Karir karyawan PT. KAI (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat?
- d. Bagaimana Konflik Kerja, Perilaku Individu dan Kondisi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Pengembangan Karir karyawan PT. KAI (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui apakah pengaruh Konflik Kerja terhadap Pengembangan Karir karyawan PT. KAI (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat
- b. Untuk mengetahui apakah pengaruh Perilaku Individu terhadap Pengembangan Karir karyawan PT. KAI (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat
- c. Untuk mengetahui apakah pengaruh Kondisi Kerja terhadap Pengembangan Karir karyawan PT. KAI (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat
- d. Untuk mengetahui apakah pengaruh Konflik Kerja, Perilaku Individu, dan Kondisi Kerja secara simultan terhadap Pengembangan Karir karyawan PT. KAI (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Penulis berharap bisa menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada dalam suatu organisasi sehingga ilmu yang dikuasai tidak hanya bersifat teoritis belaka.
- b. Bagi kalangan akademik, mengharapkan penyusunan skripsi ini nantinya dapat dijadikan sebagai bahan studi perbandingan (yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia) serta sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian dan pengembangan lebih lanjut.
- c. Bagi kalangan umum, diharapkan penelitian ini nantinya dapat berguna bagi para pembacanya dan dapat pertimbangkan pengembangannya.

1.5 Batasan Masalah

- a. Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis hanya meneliti mengenai Konflik Kerja, Perilaku Individu, dan Kondisi Kerja terhadap pengaruh Pengembangan Karir karyawan PT. KAI (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat
- b. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data hasil survei kuesioner yang dibagikan kepada responden pada saat dilapangan.