

Artikel

by Sunaryo Sunaryo

Submission date: 27-Sep-2022 07:24AM (UTC+0700)

Submission ID: 1909904388

File name: Jurnal_Sunaryo.docx (55.75K)

Word count: 3008

Character count: 19135

Relationship Between Employment Conflict With Discipline Of Employees At PT. X Tbk Surabaya

Hubungan Antara Konflik Kerja Dengan Kedisiplinan Pada Karyawan Di PT. X Tbk Surabaya

Sunaryo¹⁾, Ghozali Rusyid Affandi*²⁾

¹⁾²⁾ Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Corresponding Author: ghozali@umsida.ac.id

Abstract. Employees are human resources who have the ability to carry out all activities within the company and are one of the biggest assets for the company. employees as drivers and determinants of the course of an organization that is in the company so that if you want to achieve the goals desired by an organization, discipline is needed for employees. This discipline will not work well if a company has many problems in it, one of which is work conflict. The purpose of this study was to determine whether there is a relationship between work conflict and discipline in employees at PT X Tbk. Surabaya. The method used in this research is to use quantitative methods, namely by spreading the scale given to employees at PT X Tbk. The population in this study amounted to 705 employees using simple random sampling technique researchers 254 employees used as research samples. Based on the data analysis above, the results of the study show a correlation coefficient of -0,263 ** with a significant value of 0,000 (less than 0,005) this indicates that there is a significant negative relationship between work conflict and discipline among employees of PT. X Surabaya. These results prove that work conflict can be interpreted as one of the factors that affect the employees of PT. X Surabaya

Keywords - Discipline, Work Conflict

Abstrak. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dalam menjalankan segala aktifitas yang ada didalam perusahaan dan salah satu asset terbesar bagi perusahaan. karyawan sebagai penggerak dan penentu jalannya sebuah organisasi yang berada diperusahaan tersebut sehingga jika ingin tercapainya tujuan yang diinginkan oleh sebuah organisasi maka kedisiplinan sangat diperlukan bagi karyawan. Kedisiplinan ini tidak akan berjalan dengan baik apabila di sebuah perusahaan memiliki banyak permasalahan didalamnya, salah satunya adalah konflik kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungannya konflik kerja dengan kedisiplinan pada karyawan di PT X Tbk. Surabaya. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan menyebarkan skala yang diberikan kepada karyawan di PT X Tbk. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 705 karyawan dengan menggunakan Teknik *simple random sampling* peneliti 254 karyawan yang digunakan sebagai sampel penelitian. Berdasarkan analisis data di atas, hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi sebesar -0,263 ** dengan nilai signifikan 0,000 (lebih kecil dari 0,005) hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara konflik kerja dengan kedisiplinan pada karyawan PT. X Surabaya. Hasil ini membuktikan bahwa konflik kerja dapat diartikan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan PT. X Surabaya

Kata Kunci – Kedisiplinan, Konflik Kerja

I. PENDAHULUAN

Asset yang paling penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Upaya untuk mempertahankan asset sumber daya manusia atau pekerja yang berkualitas adalah salah satu bentuk prioritas utama organisasi untuk dapat mendapat sumber daya manusia yang baik dalam menguasai berbagai perubahan di dunia global seperti sekarang [1]. Pentingnya memiliki sumber daya manusia yang baik bagi sebuah organisasi yang ada di dalam sebuah perusahaan tersebut untuk dapat mengembangkan serta memajukan suatu perusahaan agar dapat mencapai kesuksesan. Organisasi yang tidak memiliki sumber daya manusia yang baik akan kesulitan untuk mencapai kesuksesan tersebut.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan yang memiliki kemampuan dalam menjalankan segala aktifitas diperusahaan [2]. Kemampuan yang ada pada setiap karyawan harus benar-benar dimanfaatkan secara optimal agar memenuhi tujuan perusahaan serta mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Peralatan modern serta sarana dan prasarana yang memadai tidak menjamin suatu tercapainya tujuan dari suatu

perusahaan tanpa ada kerja sama yang baik oleh karyawan di perusahaan itu sendiri. Karena karyawan sebagai penggerak dan penentu jalannya sebuah organisasi yang berada diperusahaan tersebut. Oleh sebab itu hendaknya organisasi yang menaungi karyawan diperusahaan dapat mengarahkan ke arah yang lebih baik untuk tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu arahan yang positif adalah dengan menerapkan kedisiplinan bagi karyawan. Kedisiplinan sendiri merupakan kesadaran serta kesediaan individu dalam mematuhi semua peraturan serta norma sosial yang ada diperusahaan yang masih berlaku [3]. Dengan tingginya kedisiplinan, diharapkan bisa menjadikan alat kontrol yang baik agar dapat mewujudkan tujuan yang ingin dicapai serta diharapkan mendapatkan hasil yang maksimal. Disiplin merupakan sebuah titik awal bagi perusahaan jika menginginkan tercapainya kesuksesan dalam perusahaan tersebut. Penerapan disiplin sangat penting bagi karyawan yang ada didalam sebuah organisasi agar dapat mentaati segala peraturan yang ada dan apabila jika ada pelanggaran, maka perusahaan akan diberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar [4].

Ibrahim et al. [5] menjelaskan bahwa bermacam bentuk ketidak disiplin yang terjadi di perusahaan seperti melanggar aturan dengan mengoperasikan *handphone* saat jam kerja berlangsung, adanya karyawan yang bolos kerja serta tingkat *turnover* yang tinggi pada perusahaan akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan.

Salah satu upaya yang harus dilakukan oleh sebuah perusahaan adalah meningkatkan disiplin kerja bagi para karyawan. Karena dengan disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, diharapkan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab atas apa yang telah ditugaskan bagi karyawan tersebut serta mampu untuk mengatur, merencanakan serta mengendalikan sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kesejahteraan bagi para karyawan [6]. Dengan disiplin pula, seseorang akan mampu bergairah dalam bekerja karena besarnya rasa tanggung jawab atas tugas-tugas yang ia kerjakan [7].

Menurut Lisma [1] mengutip dari hasil wawancara yang telah dilakukan kepada bagian HRD di PT. Ambador Garmindo menyatakan bahwa

“jika ada karyawan yang melakukan tindakan tidak disiplin seperti datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa ijin, malas atau tidak serius dalam melakukan pekerjaannya dapat mempengaruhi kinerja dari pabrik ini. Apabila seorang karyawan tersebut masuk kerja dalam sehari saja ia dapat menyelesaikan pekerjaannya sama dengan karyawan yang lain atau dengan beban kerja yang sama dan sesuai target perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya, kemudian apabila seorang karyawan itu tidak masuk kerja akan berdampak pada hasil kerjanya yang ia tinggalkan pada hari itu, barang jadi yang ia bisa hasilkan dalam sehari berkurang dan hal ini dapat mempengaruhi produksi perusahaan serta malah menjadikan beban bertambah pada karyawan tersebut”

Ketidak kedisiplinan yang sering terjadi didalam sebuah perusahaan sangatlah mempengaruhi kondisi suasana kerja pada perusahaan tersebut khususnya karyawan, salah satunya adalah kinerja karyawan yang tidak baik yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan yang diharapkan oleh suatu organisasi yang ada pada perusahaan tersebut. Hal itu pula yang terjadi diperusahaan PT X Tbk yang ada di Surabaya yang mengalami ketidak disiplin pada saat bekerja seperti yang ada di wawancara diatas.

Berdasarkan tabel diketahui bahwa tingkat keterlambatan karyawan tinggi Artinya dari data diatas menunjukkan bahwa banyak dari beberapa karyawan memiliki tingkat absensi yang cukup tinggi. Kehadiran karyawan yang kurang dimiliki oleh beberapa karyawan membuat tingkat kedisiplinan yang dimiliki menjadiah rendah. Menurut Bejo Siswanto [6] faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan karyawan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan konflik kerja.

Konflik kerja sendiri adalah suatu ketidaksesuaian atau suatu kesenjangan antara pihak disebuah organisasi satu dengan organisasi yang lain yang berkaitan dengan berbagai hal didalam suatu organisasi serta maupun diantara anggota dalam organisasi itu sendiri yang berada di bagian-bagian tertentu didalam organisasi [8]. Konflik kerja sendiri berasal dari Bahasa latin *con* atau *figen* yang memiliki arti penyerangan [9].

Sedangkan menurut kamus, arti konflik kerja sendiri adalah sebuah perpecahan, perselisihan, atau pertentangan, yang mana kalau disederhanakan konflik kerja sendiri merucut kepada dua hal atau lebih antara ketidak selarasan, saling bersebrangan antar satu sama lain serta saling bertentangan [10].

Konflik kerja memiliki pengaruh yang berbeda-beda disetiap individu, kadang dapat meningkatkan motivasi, inovasi serta kinerja ataupun sebaliknya tergantung dari jenis konflik kerja yang dialami [11]. Dengan adanya konflik kerja yang ada di internal perusahaan, menjadikan banyak karyawan yang tidak disiplin terhadap tanggung jawab yang telah ditugaskan, kejadian semacam ini mengakibatkan tidak ada lagi rasa sikap hormat terhadap peraturan yang diberikan [12]. Menurut Hasibuan [3] persaingan dan konflik kerja yang terjadi antara pekerja di perusahaan karena memiliki kesamaan tujuan, latar belakang hiterogen, sikap perasaan sensitif, pendapat yang berbeda serta kesala pahaman.

Hasil penelitian yang dilakukan [13] menjelaskan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kedisiplinan serta kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa suatu konflik kerja yang dimiliki oleh suatu organisasi akan menimbulkan dampak negatif terhadap disiplin kerja karyawan.

7 Merujuk dari penjabaran penulisan diatas, maka penulis memiliki ketertarikan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara konflik kerja dengan kedisiplinan pada karyawan di PT. X Tbk. di Surabaya”

II. METODE

Jenis Penelitian yang dipakai ialah pendekatan secara kuantitatif didasarkan kepada informasi statistika. Pendekatan yang memberikan sebuah jawaban mengenai masalah penelitian dengan membutuhkan pengukuran secara tepat kepada variabel – variabel dari objek yang sedang digunakan dalam penelitian guna mendapatkan sebuah hasil berupa kesimpulan. Kemudian desain penelitian yang digunakan menggunakan *correlation product moment* karena dalam penelitian ini hanya menggunakan satu variabel *independent* yaitu konflik kerja dan satu variabel *dependent* yaitu kedisiplinan.

Penelitian ini menggunakan populasi menggunakan karyawan yang ada di PT. X Tbk. Surabaya sebanyak 705 karyawan serta sampel penelitian berjumlah 254 karyawan yang diambil dengan teknik *simple random sampling*. *Simple random sampling* ialah teknik pengambilan sampel yang akan dipergunakan pada penelitian ini. Cara pengambilan data dengan teknik ini yaitu dengan mengambil semua anggota populasi tanpa memperhatikan strata yang ada serta pada populasi atau di acak. Teknik ini dapat dipergunakan karena anggota yang ada dalam populasi dianggap homogen[14].

Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah skala *likert* yang mempunyai gradasi sangat setuju hingga sangat tidak setuju [14]. Skala tersebut dibarkan secara langsung kepada subyek penelitian.

8 III. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

A. Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas

Tests of Normality

	Statistic	Shapiro-Wilk	
		df	Sig.
Kedisiplinan	.990	254	.087
Konflik	.990	254	.066

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas antara variabel kedisiplinan dan variabel konflik kerja. Nilai signifikansi kedisiplinan hasil uji *Shapiro-Wilk* yang dihasilkan dari tabel diatas terdapat nilai sebesar 0,087 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat tersimpulkan bahwa distribusi normal. Sedangkan signifikansi nilai dari variabel konflik kerja adalah 0,066 yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusinya normal.

2. Uji Linieritas

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			10652.483	45	236.722	1.975	.001
Konflik * Kedisiplinan	Between Groups	Linearity	2460.915	1	2460.915	20.527	.000
		Deviation from Linearity	8191.568	44	186.172	1.553	.202
	Within Groups		24936.352	208	119.886		
Total			35588.835	253			

Berdasarkan hasil korelasi antara variabel bebas konflik kerja dengan variabel terikat kedisiplinan dengan diperoleh $F = 1,553$ dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,202$ yang berarti nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari $0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa korelasinya linier.

B. Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

		Kedisiplinan	Konflik
Kedisiplinan	Pearson Correlation	1	-.263**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	254	254
Konflik	Pearson Correlation	-.263**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	254	254

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan dari hasil *Product Moment* Pearson menunjukkan hasil nilai dari koefisien korelasi sebesar $= -0,263$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,000$ (lebih besar dari $0,005$). Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan hubungan antara konflik kerja dengan kedisiplinan pada karyawan PT. X Surabaya sehingga hipotesis yang telah diajukan pada penelitian ini di terima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat konflik kerja pada karyawan maka semakin rendah tingkat kedisiplinan pada karyawan di PT X Surabaya, begitu pula sebaliknya semakin rendah konflik kerja pada karyawan maka semakin tinggi tingkat kedisiplinan pada karyawan di PT X Surabaya.

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data di atas, hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi sebesar $-0,263$ dengan nilai signifikan $0,000$ (lebih kecil dari $0,005$) hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara konflik kerja dengan kedisiplinan pada karyawan PT. X Surabaya. Hasil ini membuktikan bahwa konflik kerja dapat diartikan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan PT. X Surabaya. hal ini sesuai dengan pendapat Puspitasari [15] menyatakan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh yang signifikan kepada kinerja karyawan, sehingga mampu mempengaruhi kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri.

Menurut Mangkunegara [9] Konflik sendiri adalah percecokan, perselisihan, dan atau pertentangan. sederhananya konflik kerja merujuk kepada dua hal atau lebih yang saling berseberangan, tidak selaras, dan bertentangan, sehingga seorang karyawan tersebut akan mengalami banyak kendala dalam pekerjaannya.

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang baik akan mampu meredam berbagai konflik kerja ditempat dimana ia bekerja. Karyawan yang memiliki konflik kerja rendah, cenderung dapat meredam tekanan yang ada ditempat kerjanya. berbeda dengan karyawan yang memiliki tingkat konflik kerjanya tinggi, menurut Tisnawati & Saefullah, (dalam Piana, 2017) mereka cenderung memiliki banyak perselisian, baik antara karyawan ataupun dengan manajemen itu sendiri, hal ini membuat karyawan memiliki kedisiplinan yang rendah, dan sering melakukan hal-hal yang dapat merugikan perusahaan seperti halnya menghiraukan SOP saat bekerja.

Menurut Boles, James S., W. Gary Howart & Healthier H. Doomfrio (dalam Piana, 2017) karyawan yang memiliki konflik kerja yang tinggi cenderung memiliki tekanan kerja yang tinggi pula, orang yang memiliki tekanan kerja yang tinggi cenderung lebih suka ceroboh dalam melakukan pekerjaan, ini membuat standarisasi dalam bekerja semakin memburuk. Berbeda dengan karyawan yang memiliki konflik kerja yang rendah, ia akan lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaannya, SOP serta standarisasi dalam melakukan pekerjaan akan selalu diperhatikan dengan baik.

Predaan tujuan antara karyawan satu dengan karyawan yang lain adalah salah satu hal indikasi seseorang memiliki tingkat konflik kerja yang tinggi, mereka cenderung saling menyalahkan satu sama lain dan sering kali membenarkan pendapat mereka sendiri [17]. Hal ini membuat keserasian dalam bekerja sesama tim akan menjadi buruk dan akhirnya kedisiplinan antar karyawan pun menjadi rendah. Berbeda dengan karyawan yang memiliki konflik kerja yang rendah, mereka cenderung tujuan yang sama antar karyawan atau tim dalam tempat kerjanya, mereka akan saling membantu satu sama lain demi tercapainya tujuan yang diinginkan. Memiliki konflik kerja yang rendah membuat karyawan menjadi akrab serta saling menghargai satu sama lain.

Karyawan yang memiliki konflik kerja yang tinggi sering memiliki kesalahfahaman antar sesama karyawan, kesalahfahaman ini akan membuat karyawan selalu berontak dengan karyawan atau atasannya ketika merasa tidak sesuai dengan apa yang dikehendakinya dan hal ini membuat tidak ada lagi rasa nyaman saat bekerja. Karena ketidaknyamanan inilah membuat karyawan sering tidak disiplin dalam bekerja, seperti datang terlambat bahkan bolos kerja. Karyawan yang memiliki konflik rendah, mereka cenderung memiliki interpedensi aktivitas kerja yang baik, hal ini membuat karyawan menjadi lebih mudah untuk fokus serta mampu mengerjakan semua pekerjaan yang ada dan tidak pernah memberontak kepada atasan. Dengan memiliki sikap tersebut, membuat karyawan semakin disiplin dalam bekerja, mereka akan cenderung lebih suka memilih bekerja dari pada hanya berdiam di rumah saja.

Kekurangan dalam penelitian ini adalah keterbatasan peneliti dalam mengulik lebih dalam lagi tentang konflik kerja antara pihak staff dengan operator produksi yang mana ada rasa kekawatiran bagi mereka untuk bisa meluapkan hal tersebut, serta peneliti mengalami kesulitan dalam menyebarkan angket untuk beberapa karyawan yang memiliki perbedaan sifat kerja, sehingga hasil angket yang dikumpulkan membutuhkan waktu yang agak lama. Peneliti juga hanya menggunakan satu variable dalam penelitian ini sehingga belum secara maksimal dalam mengungkap apa saja yang ada didunia kerja, misalnya dengan menambahkan kinerja pada karyawan.

VII. KESIMPULAN

Melihat dari hasil penelitian serta pembahasan yang telah dilaksanakan, maka dapat disimpulkan bahwa hasil Analisa data analisis data terhadap subjek sampel yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa nilai uji r , diperoleh r hitung variabel hubungan antara konflik kerja dengan kedisiplinan pada karyawan PT X Tbk. di Surabaya sebesar -0,263 dengan $p < 0,05$ ($p=0,000$). Hal ini menandakan bahwa ada hubungan yang negatif yang cukup signifikan antara konflik kerja dengan kedisiplinan pada karyawan PT X Tbk di Surabaya. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin rendah kedisiplinan yang dimiliki karyawan PT X Tbk Surabaya. Begitu pula sebaliknya jika konflik kerja yang dimiliki karyawan rendah, maka kedisiplinan pada karyawan PT X Tbk semakin tinggi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan terselesaikannya penulisan artikel ini, penulis ini berterimakasih kepada Allah S.W.T, dosen pembimbing, keluarga, teman dan semua pihak yang sudah memberikan dukungan serta doa agar artikel ini dapat terselesaikan dengan cukup baik.

REFERENSI

- [1] N. Lisma, "Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pt. Ambassador Garmino," <http://eprints.ums.ac.id/40113/1/02.%20Naskah%20Publikasi.pdf>, vol. 7, no. 1, pp. 37–72, 2015, [Online]. Available: https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil_wars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625
- [2] L. . Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- [3] M. Hasibuan, "Drs H Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi .intro (PDFDrive).pdf." 2016.
- [4] H. Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2nd ed. Yogyakarta: STIE YKPN, 2006.
- [5] D. M. Ibrahim, Sukomo, and A. Basari, "Pengaruh Penerapan Manajemen Konflik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Suatu Studi pada Toko Gunasalma Kawali)," vol. 2, no. September, pp. 116–129, 2020.
- [6] D. Cahyadi, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Toserba 'X,'" *World Dev.*, vol. 1, no. 1, pp. 1–15, 2018, [Online]. Available: <http://www.fao.org/3/I8739EN/i8739en.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.adolescence.2017.01.003%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.childyouth.2011.10.007%0Ahttps://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23288604.2016.1224023%0Ahttp://pdx.sagepub.com/lookup/doi/10>
- [7] A. Pandi, *Concept & Indicator Human Resource Management (1st ed.)*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2016.
- [8] E. Tisnawatis and S. Kurniawan, *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana, 2005.
- [9] A. P. Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- [10] L. . Sinambela, *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2019.
- [11] A. D. Pratiha, A. N. Priyatama, and N. A. Karyanta, "Hubungan antara Konflik Kerja dan Perilaku Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan pada PT AG Kantor Pusat," pp. 1–12, 2016.
- [12] Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: In Media, 2015.
- [13] Cahyono, J. Juniarto, and P. P. Novitasari, "Determinan Stres Kerja , Konflik Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sukorejo," vol. 3, no. 1, pp. 62–68, 2022.
- [14] Sugiyono, *Metode Penelitian Dan Pengembangan*, Edisi Keem. Alfabeta Cv, 2019.
- [15] S. Puspitasari, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat," no. 1, p. 43, 2017, doi: 10.1017/CBO9781107415324.004.
- [16] H. D. Piana, "Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang," no. 1, p. 43, 2017, doi: 10.1017/CBO9781107415324.004.
- [17] G. Wenur, J. Sepang, and L. Dotulong, "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado," vol. 6, no. 1, p. 10, 2018.

Artikel

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.ums.ac.id Internet Source	5%
2	es.scribd.com Internet Source	2%
3	jurnal.ikipsaraswati.ac.id Internet Source	2%
4	core.ac.uk Internet Source	1%
5	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
6	jurnal.untag-sby.ac.id Internet Source	1%
7	123dok.com Internet Source	1%
8	Adhina Martatilova. "PENGARUH KINERJA TENAGA MEDIS DAN PELAYANAN KESEHATAN TERHADAP SISTEM REPUTASI LAYANAN PUBLIK PADA PUSKESMAS METRO", DERIVATIF: Jurnal Manajemen, 2020 Publication	1%

9	digilib.unila.ac.id Internet Source	1 %
10	repository.uma.ac.id Internet Source	1 %
11	ar.scribd.com Internet Source	1 %
12	text-id.123dok.com Internet Source	1 %
13	docplayer.info Internet Source	1 %
14	www.infokimia.com Internet Source	1 %
15	acopen.umsida.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On