

**Table Of Content**

**Journal Cover** ..... 2

**Author[s] Statement** ..... 3

**Editorial Team** ..... 4

**Article information** ..... 5

    Check this article update (crossmark) ..... 5

    Check this article impact ..... 5

    Cite this article ..... 5

**Title page** ..... 6

    Article Title ..... 6

    Author information ..... 6

    Abstract ..... 6

**Article content** ..... 7

# Academia Open

Vol 7 (2022): December

DOI: 10.21070/acopen.7.2022.5487 . Article type: (Philosophy. Psychology. Religion)

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

### Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

**Article information**

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

## **Relationship Between Employment Conflict with Discipline Of Employees**

### *Hubungan Antara Konflik Kerja dengan Kedisiplinan pada Karyawan*

**Sunaryo, sunaryosunaryo770@yahoo.co.id, (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Ghozali Rusyid Affandi, ghozali@umsida.ac.id, (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

#### **Abstract**

This study explores the relationship between work conflict and employee discipline within an organization, aiming to uncover potential implications for achieving organizational goals. Utilizing quantitative methods, a survey scale was administered to 254 randomly selected employees from a population of 705 in PT X Tbk. Surabaya. The analysis revealed a significant negative correlation ( $r = -0.263^{**}$ ,  $p < 0.005$ ) between work conflict and employee discipline. These findings indicate that work conflict acts as a detrimental factor influencing the discipline of employees. The implications suggest that addressing work conflict is crucial for fostering a disciplined work environment, ultimately contributing to organizational success.

#### **Highlights:**

- **Work conflict negatively affects employee discipline:** The study demonstrates a significant negative correlation between work conflict and employee discipline, emphasizing the detrimental impact of work conflict on maintaining a disciplined workforce.
- **Quantitative methods for measuring work conflict and employee discipline:** The research employed quantitative methods, specifically a survey scale, to collect and analyze data, providing a structured and objective approach to investigate the relationship between work conflict and employee discipline.
- **Implications for organizational success:** The findings highlight the importance of addressing work conflict to foster a disciplined work environment. By mitigating work conflict, organizations can enhance employee discipline, thereby increasing their chances of achieving desired organizational goals.

**Keywords:** work conflict, employee discipline, organizational goals, quantitative methods, PT X Tbk.

Published date: 2022-12-31 00:00:00

## 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 disetiap 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 mengoprasikan *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 musia 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. Ambassador 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 menjadi 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 memilik arti penyerangan [9].

Sedangkan menurut kamus, arti konflik kerja sendiri adalah sebuah percecokan, 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.

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

## Metode Penelitian

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 prodcut moment* karena dalam penelitian ini hanya menggunakan satu variabel *independent* yaitu konflikkerja 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 gradiasi sangat setuju hingga sangat tidak setuju [14]. Skala tersebut disebarakan secara langsung kepada subyek penelitian.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil

#### Uji Normalitas

Tests of Normality			
	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
Kedisilinan	.990	254	.087
Konflik	.990	254	.066
a. Lilliefors Significance Correction			

**Table 1.** Uji Normalitas

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.

#### Uji Linieritas

ANOVA Table				



		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Konflik * Kedisiplinan	Between Groups	(Combined)	10652.483	45	236.722	1.975	.001
		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			

**Table 2.** Hasil Uji Linieritas

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.

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

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

**Table 3.** Hasil Uji Hipotesis

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 antarakonflik 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 antarakonflik 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 perpecahan, 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 perselisihan, 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 & Heather 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.

Perbedaan 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 kesalahpahaman antar sesama karyawan, kesalahpahaman 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 daripada 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 keawatiran 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 di dunia kerja, misalnya dengan menambahkan kinerja pada karyawan.

## Simpulan

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.

## References

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://thin.k-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625](https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil_wars_12December2010.pdf%0Ahttps://thin.k-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. Tisnawati 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. Pratitha, 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.