

Eksistensi Konflik Di Dalam Organisasi

Mohamad Muspawi¹, Indah Afidah Rahman², Muhammad Harli Hanapi³

¹²³Program Studi Aminsitrasi Pendidikan FKIP Universitas Jambi

Correspondence Email: indahafidah27@gmail.com

Abstrak: Konflik dalam organisasi dapat mempengaruhi individu dalam organisasi. Konflik yang tidak tertangani dengan baik dapat menghambat komunikasi organisasi dan menghambat terciptanya kerjasama antar individu dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik terhadap individu dalam organisasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik studi literatur dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, dan referensi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami bagaimana konflik mempengaruhi individu dalam sebuah organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut dapat mempengaruhi individu dalam suatu organisasi sehingga dapat mempengaruhi kinerja setiap individu. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan praktek manajemen sumber daya manusia dalam organisasi.

Kata kunci: Konflik; Individu; Organisasi

***Abstract:** Conflict within the organization can affect individuals within the organization. Conflicts that are not handled properly can hinder organizational communication and hinder the creation of cooperation between individuals within the organization. This study aims to determine the effect of conflict on individuals in organizations. This study uses qualitative research methods with literature study techniques by collecting data from various sources such as books, journals, and references. This study aims to know and understand how conflict affects an individual in an organization. The results of the research show that this can affect individuals within an organization so it can affect the performance of each individual. This research is expected to contribute to the development of theory and practice of human resource management in organizations.*

***Keywords:** Conflict; Individual; Organization*

PENDAHULUAN

Konflik dalam organisasi dapat mempengaruhi individu dalam organisasi. Konflik yang tidak diatasi secara baik akan menghambat komunikasi organisasi dan menghalangi terciptanya kerja sama antara individu dalam organisasi. Sebaliknya, komunikasi organisasi yang efektif dapat membantu dalam manajemen konflik dan mencegah terjadinya konflik yang akan merugikan organisasi. Konflik adalah suatu permasalahan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya (Muspawi, 2014). Oleh karena itu, sangat penting untuk menerapkan strategi yang efektif untuk menangani konflik dalam komunikasi organisasi untuk mengontrol cara orang bereaksi terhadap konflik dan mengurangi kerusakan yang mereka lakukan terhadap pertukaran antar pribadi.

Komunikasi organisasi yang efektif dapat membantu dalam manajemen konflik dan mencegah terjadinya konflik yang merugikan organisasi. Komunikasi organisasi yang baik dapat membantu individu dalam organisasi untuk memahami tujuan organisasi dan membangun hubungan yang baik antara individu dalam organisasi. Namun, komunikasi organisasi yang buruk dapat memicu terjadinya konflik dalam organisasi. Oleh karena itu, manajemen konflik dalam suatu komunikasi organisasi sangat penting untuk mengelola perilaku individu terhadap konflik dan meminimalkan dampak negatif konflik terhadap komunikasi individu dalam organisasi.

Produktivitas organisasi dan individu dapat terpukul ketika ada perselisihan di dalam. Jika tidak diselesaikan, konflik di dalam bisnis dapat menghambat jalur komunikasi yang terbuka, menghalangi upaya untuk mendorong kolaborasi di antara karyawan, dan bahkan berdampak negatif pada produktivitas individu. Konflik telah terbukti mengurangi stabilitas organisasi dan menghambat jalur komunikasi perusahaan. Oleh karena itu, manajemen

konflik dalam komunikasi organisasi sangat penting untuk mengendalikan bagaimana karyawan bereaksi terhadap konflik dan mengurangi seberapa besar pengaruhnya terhadap produktivitas di tempat kerja.

Sederhananya, konflik adalah setiap interaksi yang melibatkan permusuhan atau persaingan antara dua orang atau lebih. Konflik organisasi, di sisi lain, mengacu pada ketidaksepakatan antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu organisasi karena kebutuhan berbagi sumber daya atau pekerjaan yang langka, serta perbedaan status, tujuan, dan nilai, pemikiran, dan lain lain (Noviantry, 2014).

Perilaku individu terhadap konflik dapat dikelola sebagai bagian dari strategi komunikasi organisasi untuk mengurangi dan menyelesaikan konflik. Perilaku individu yang efektif memiliki peran dalam menciptakan kultur kerja yang positif yang secara korelatif menjadikan kinerja organisasi unggul (Siregar, 2018). Pemimpin dapat meningkatkan output karyawan dan output perusahaan dengan menggunakan strategi manajemen konflik termasuk mengatur panggung untuk konflik, meminimalkan konflik, dan menemukan titik temu dalam menghadapi perselisihan (Wijayanti, 2015). Salah satu cara untuk mencapai tujuan ini adalah membantu karyawan di dalam perusahaan memperoleh dan mengasah keahlian manajemen konflik. Komunikasi organisasi yang efektif dan promosi wacana terbuka antara anggota organisasi juga merupakan alat penting untuk manajemen konflik. Dengan demikian, individu dalam organisasi dapat memahami perbedaan dan menyelesaikan konflik dengan cara yang baik dan tidak merugikan organisasi.

Komunikasi organisasi yang efektif juga dapat membantu dalam mencegah terjadinya konflik dalam organisasi. Komunikasi organisasi yang baik dapat membantu individu dalam organisasi untuk memahami tujuan organisasi dan membangun hubungan yang baik antara individu dalam organisasi. Selain itu, komunikasi organisasi yang efektif juga dapat membantu dalam memfasilitasi dialog terbuka antara individu dalam organisasi dan mencegah terjadinya konflik yang merugikan organisasi. Oleh karena itu, manajemen konflik dalam suatu komunikasi organisasi sangat penting untuk meminimalkan dampak negatif konflik terhadap individu dalam organisasi dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hasil proyek penelitian ini akan menganalisis bagaimana perselisihan internal mempengaruhi bisnis. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji efek pribadi dari konflik di tempat kerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mengelola konflik secara positif dan tidak merugikan, berkontribusi pada pertumbuhan manajemen konflik dalam komunikasi korporat. Diharapkan dengan melakukan studi ini, kita akan belajar lebih banyak tentang bagaimana konflik dan komunikasi mempengaruhi satu sama lain di tempat kerja, dan kita akan dapat menggunakan pengetahuan tersebut untuk memberikan saran untuk meningkatkan resolusi konflik dan komunikasi internal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan strategi penelitian kualitatif berdasarkan prosedur tinjauan literatur. Menurut Creswell (2014), penelitian kualitatif adalah "suatu proses yang dilakukan untuk memahami masalah manusia atau sosial, dimana kegiatan dilakukan dengan memberikan gambaran yang komprehensif dan disajikan dalam bentuk naratif, dan dimana referensi dibuat untuk informasi dari narasumber dengan cara yang alami dan tidak mengganggu." Karena potensinya untuk memperdalam keakraban peserta dengan dan wawasan ke dalam masalah penelitian, kajian literatur kualitatif dipilih sebagai pendekatan penelitian. Waktu penelitian dan uang, keduanya dapat dikurangi dengan strategi ini. Karena sifatnya yang ingin tahu, studi kualitatif sering dilakukan (Ali, 2013). Metode tinjauan pustaka melibatkan pencarian informasi yang relevan dalam berbagai karya terbitan yang berbeda, seperti buku, jurnal, dan penelitian sebelumnya. Dalam hal ini penulis berupaya

melakukan telaah mendalam mengenai objek kajian dengan memanfaatkan berbagai literatur kepustakaan yang tersedia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Konflik

Bahasa Yunani untuk "konflik" adalah *configere*, sedangkan kata Latin untuk "konflik" adalah *conflictum*. Menurut definisi yang diberikan oleh Muliati (2016), istilah ini mencakup setiap dan semua contoh gesekan, baik fisik maupun verbal. Husaini (2014) berpendapat bahwa ada dua cara untuk melihat konflik: sebagai ketidaksepakatan antara individu di dalam suatu organisasi atau lintas organisasi, dan sebagai perjuangan pribadi antara mengikuti kompas moral seseorang dan melakukan apa yang diyakini benar.

Konflik di tempat kerja dapat diartikan sebagai perbedaan pendapat atau sudut pandang yang berdampak pada karyawan. Konflik internal dapat berdampak pada seberapa baik karyawan perusahaan dapat berkomunikasi satu sama lain dan bekerja sama. Koordinasi dan hubungan kerja sama yang positif antara orang dan kelompok dalam suatu organisasi sangat bergantung pada komunikasi yang efektif (Triastuti, 2015). Namun, kemungkinan konflik meningkat dengan kualitas komunikasi perusahaan. Oleh karena itu, manajemen konflik dalam komunikasi organisasi sangat penting untuk mengendalikan bagaimana orang bereaksi terhadap konflik dan mengurangi kerusakan yang mereka lakukan terhadap pertukaran antarpribadi dan bisnis secara keseluruhan.

Ada empat jenis konflik yang berbeda, seperti yang dijelaskan oleh Sinambela (2016):

- a. Konflik yang terjadi di dalam diri individu dikenal sebagai konflik intrapersonal. Ketidaksepakatan dapat muncul dari perspektif dan cita-cita yang berbeda. Ketika ditanya tentang apakah akan mengungkapkan kebenaran atau tidak, misalnya.
- b. Konflik antara individu, seperti suami dan istri, disebut konflik interpersonal.
- c. Istilah konflik intra-kelompok yang mengacu pada perbedaan pendapat yang muncul dari dalam kelompok, seperti tim kerja atau sekelompok teman.
- d. Konflik intergrup adalah konflik yang terjadi antar kelompok, contohnya seperti antara manajemen dan serikat pekerja.

Perselisihan organisasi mungkin memiliki efek positif atau negatif pada kelangsungan hidup jangka panjang perusahaan. Perselisihan organisasi dapat menjadi katalis untuk ide dan pendekatan baru. Karena tidak semua perbedaan pendapat berdampak buruk bagi bisnis (Hasanah, 2020). Sebuah organisasi dapat menuai manfaat dari konflik jika ditangani dan diatur secara efektif. Agar perselisihan dapat dikelola secara efektif di dalam suatu organisasi, semua pihak yang terlibat dan mereka yang memiliki kepentingan dalam hasilnya harus tetap berada dalam lingkaran informasi setiap saat (Mahardika, 2022). Konflik tidak dapat dihindari dalam setiap kelompok, tetapi dapat dengan cepat menjadi tidak terkendali jika tidak ditangani dengan tepat. Oleh karena itu, sangat penting bagi para pemimpin untuk terampil dalam manajemen konflik jika organisasi mereka ingin berhasil dalam misi mereka. Adalah umum bagi karyawan untuk berselisih pendapat satu sama lain tentang cara terbaik menjalankan peraturan perusahaan. Namun, jika ketidaksepakatan tidak ditangani dan diselesaikan, hal itu dapat meningkat menjadi masalah besar bagi perusahaan.

Ketika datang untuk menyelesaikan ketegangan di dalam perusahaan, komunikasi yang efektif sangat penting. Mengelola konflik dalam suatu organisasi dan mengurangi efek negatifnya terhadap kinerja dapat dibantu melalui jalur komunikasi yang terbuka. Koordinasi yang baik dan koneksi kooperatif antara orang dan kelompok dalam suatu organisasi juga dapat dicapai melalui komunikasi yang efektif. Oleh karena itu, manajemen konflik dalam suatu komunikasi organisasi sangat penting untuk memastikan bahwa komunikasi yang terjalin menjadi efektif dan tujuan organisasi tercapai. Manajemen konflik juga dapat

membantu individu dalam organisasi untuk mengelola perilaku mereka terhadap konflik dan meminimalkan dampak negatif konflik terhadap kesejahteraan individu dalam organisasi.

Faktor Terjadinya Konflik di Dalam Organisasi

Karena setiap orang memiliki pengalaman dan perspektif yang unik, perbedaan pendapat tidak dapat dihindari (Suryani, dkk., 2014). Ketika orang-orang dalam suatu kelompok memiliki pandangan dunia yang berbeda atau secara emosional bermusuhan satu sama lain, konflik kemungkinan besar akan terjadi (Winardi, 2018). Tidak jarang juga ditemukan bahwa penyebab terjadinya konflik adalah komunikasi yang kurang baik (Heridiansyah, 2014). Ketika datang untuk mencapai tujuan perusahaan, komunikasi yang efektif adalah faktor kunci. Manajemen proses komunikasi yang tepat diperlukan sejak komunikator mengirim pesan sampai pesan itu diterima, diterjemahkan, dan ditafsirkan dengan cara yang sama seperti yang dimaksudkan oleh komunikator. Mungkin ada gesekan di dalam perusahaan jika pesannya tidak sampai atau jika penerima memiliki pemahaman yang berbeda tentang apa yang dimaksud.

Teknologi baru, persaingan yang intens, norma budaya dan sistem nilai yang berbeda, dan berbagai tipe kepribadian semuanya merupakan katalis potensial untuk perselisihan internal di perusahaan mana pun (Nasrudin, dkk., 2021). Konflik di tempat kerja juga dapat disebabkan oleh kepribadian dan cara pandang orang yang unik. Setiap orang memiliki perspektif dan emosi yang unik. Ketidaksepatatan mungkin muncul ketika sudut pandang dan emosi karyawan yang berbeda tidak ditangani dan dikendalikan secara memadai.

Isa (2015) mengidentifikasi berbagai penyebab konflik di tempat kerja, antara lain sebagai berikut.

1. Percakapan terputus-putus. Salah satu masalah paling umum di tempat kerja adalah komunikasi yang buruk. Hambatan bahasa, kesenjangan dalam pemahaman, dan ketidakmampuan untuk mengekspresikan ide semuanya berkontribusi pada percakapan yang goyah.
2. Perbedaan kepribadian, orang-orang dalam suatu organisasi memiliki latar belakang, pendidikan, dan pengalaman hidup yang beragam, dan jika mereka tidak belajar untuk menerima dan menghargai perbedaan satu sama lain, konflik dan masalah dapat terjadi.
3. Distribusi sumber daya langka yang tidak merata. Gagasan berbagi dapat digunakan sebagai alat untuk penyelesaian perselisihan di tempat kerja. Dengan kata lain, tidak akan ada perselisihan tanpa kebijakan administratif di dalam organisasi yang mengalokasikan sumber daya secara adil dan berkelanjutan.
4. Ketika sumber daya mental atau emosional seseorang mencapai batasnya, mereka mungkin mengalami kondisi yang dikenal sebagai stres. Ketika seseorang tidak mampu mengatasi tekanan, itu dapat dengan cepat meningkat menjadi stres. Akan ada perubahan mental dan fisik yang disebabkan oleh stres. Stres dapat memanifestasikan dirinya dalam berbagai cara, beberapa di antaranya terlihat oleh orang lain. Akibatnya, akan timbul ketegangan antara anggota dan pimpinan organisasi.
5. Penganiayaan terhadap wanita. Pelecehan seksual terjadi ketika satu orang membuat orang lain merasa tidak nyaman karena masalah seksnya sendiri. Konflik antar karyawan tidak dapat dihindari ketika tidak ada kode etik yang mengatur hal tersebut.
6. Konflik tempat kerja dan pengaruhnya terhadap efisiensi dan kelangsungan hidup. Ketika orang bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan, mereka lebih cenderung melakukan semua yang diminta majikan mereka.
7. Ketika terlalu banyak perselisihan di dalam organisasi, orang mulai merasa tidak aman dan akhirnya keluar.

Eksistensi Konflik di Dalam Organisasi

Penting untuk diingat bahwa konflik di dalam perusahaan belum tentu berita buruk; terkadang mereka dapat digunakan untuk mendorong sesuatu ke depan dan memberikan peluang baru untuk kemajuan. Ketika digunakan untuk mendorong perusahaan maju sepanjang fase transformasi dan inovasinya, beberapa jenis konflik mungkin bisa membantu.

Namun, penting juga untuk menyadari efek negatif yang dapat ditimbulkan oleh konflik di tempat kerja, seperti munculnya stres dalam bentuk hubungan yang tegang, produktivitas yang lebih rendah, ketidakamanan kerja yang lebih besar, pemborosan waktu dan sumber daya yang lebih besar, semangat kerja yang lebih rendah, kurang dedikasi pada pekerjaan seseorang, lebih banyak pengunduran diri, cedera moral, ketidakhadiran tanpa alasan, dan akibat hukum (Muganza, 2014).

Selain itu, konflik dalam organisasi dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan (Rismayadi, 2016). Konflik dapat membuang-buang energi dan waktu, sehingga mengganggu fokus dan konsentrasi anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya. Konflik juga dapat menghambat jalannya komunikasi yang efektif dan mengganggu kerja sama antar anggota organisasi. Konflik yang tidak diatasi dengan baik dapat mempengaruhi hubungan antar anggota organisasi dan memicu konflik yang lebih besar. Konflik yang terus berlanjut dapat mempengaruhi kinerja organisasi dan bahkan dapat menyebabkan kerugian finansial. Oleh karena itu, manajemen konflik yang baik sangat penting dalam organisasi.

Cara Mengatasi Konflik di Dalam Organisasi

Ketidaksepatan di tempat kerja dapat muncul dari sejumlah sumber, termasuk perbedaan perspektif, prioritas, nilai, dan peran. Konflik yang dikelola dengan buruk dapat berdampak buruk pada produktivitas dan moral di tempat kerja. Oleh karena itu, memahami cara mengelola konflik di tempat kerja sangatlah penting. Seperti yang dikatakan Thakore (2019) tentang menyelesaikan konflik di tempat kerja, ada beberapa cara menyelesaikan konflik, yaitu:

1. Metode penyelesaian konflik yang paling populer adalah melalui mediasi. Membantu dua pihak dalam menemukan kompromi yang berhasil bagi keduanya membutuhkan partisipasi pihak ketiga yang objektif. Jika kedua belah pihak bersedia menaruh kepercayaan mereka pada mediator, maka mediasi bisa menjadi pilihan yang layak.
2. Para pihak yang berselisih didorong untuk bekerja sama melalui proses konsiliasi dan musyawarah dalam upaya mencari penyelesaian yang disepakati bersama.
3. Metode penyelesaian sengketa ini meningkatkan sumber daya yang tersedia dengan menentukan cara terbaik untuk mengalokasikannya terlebih dahulu, daripada melakukannya dengan cepat.

Manajemen harus lebih selaras dengan kebutuhan untuk mengatasi dan menyelesaikan konflik dengan cepat. Pertama, manajemen mungkin mencoba membantu dengan memfasilitasi, mendamaikan, menengahi, dan bernegosiasi di antara para pihak yang bersengketa (Ebe, dkk, 2014). Dalam mengatasi konflik dalam organisasi, penting untuk menghindari sikap yang menyudutkan satu belah pihak, menyalahkan orang lain, dan tidak mendengarkan pendapat orang lain. Dengan menerapkan cara-cara di atas, diharapkan konflik dapat diselesaikan dengan baik dan hubungan antar individu dalam organisasi dapat tetap terjaga.

Strategi Mengatasi Konflik

Menurut Sinambela (2016), terdapat beberapa strategi mengatasi konflik di dalam organisasi, yaitu:

1. Menghindar. Jika kekhawatiran atau kesulitan yang mungkin mengarah pada konflik tidak terlalu signifikan atau jika potensi kontroversi lebih besar daripada akibat yang ditimbulkannya, konflik dapat dihindari sama sekali.
2. Anggota tim yang terlibat konflik dapat mengakomodasi anggota lain dengan memprioritaskan kebutuhan mereka. Membiarkan orang lain untuk mengatur strategi pemecahan masalah memungkinkan munculnya kerjasama dengan memberi mereka kesempatan untuk mengambil keputusan.
3. Persaingan digunakan ketika salah satu pihak percaya bahwa mereka memiliki pengetahuan yang lebih tinggi atau ketika salah satu pihak menolak untuk menyerahkan cita-cita mereka, yang keduanya dapat menimbulkan ketegangan tetapi mungkin diperlukan untuk keselamatan.
4. Kompromi atau negosiasi, di mana masing-masing pihak membuat konsesi dan memperoleh konsesi sambil meminimalkan kelemahan mereka sendiri untuk kebaikan yang lebih besar.
5. Pemecahan masalah dan kerja kelompok Cara kerja sama untuk memecahkan masalah antara lain:
 - a. Pengaturan yang saling menguntungkan, ketika semua pihak yang terlibat mencapai tujuan proyek mereka.
 - b. Sangat penting bahwa setiap orang yang terlibat berjanji untuk merawat dan mendukung satu sama lain.

SIMPULAN

Adanya perbedaan kepentingan, pandangan, dan nilai antara individu atau kelompok sering menyebabkan konflik dalam organisasi. Tergantung pada cara konflik dikelola, dapat bersifat negatif atau positif. Konflik yang tidak diatasi dengan baik dapat merugikan organisasi, sementara konflik yang dikelola dengan baik dapat menghasilkan perubahan yang bermanfaat dan meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, sangat penting untuk menangani konflik dalam organisasi. Faktor penyebab konflik dalam suatu organisasi termasuk perbedaan nilai, komunikasi yang buruk, perbedaan tujuan, dan perbedaan kepribadian. Manajemen konflik adalah cara untuk mengelola konflik, berkomunikasi dengan orang yang berkonflik, dan menjaga kepentingan bersama dalam organisasi. Meskipun konflik dalam organisasi tidak dapat dihindari, mereka dapat diatasi dengan baik melalui pengendalian konflik yang baik.

Konflik organisasi dapat timbul dari berbagai sumber, namun tidak terbatas pada perspektif, prioritas, dan peran yang berbeda, dan jika tidak dikelola dengan tepat, dapat berdampak buruk pada produktivitas dan moral. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui cara mengatasi konflik dalam organisasi. Dalam mengatasi konflik dalam organisasi, penting untuk menghindari sikap yang menyudutkan satu belah pihak, menyalahkan orang lain, dan tidak mendengarkan pendapat orang lain. Dengan menerapkan cara-cara diatas, diharapkan konflik dapat diselesaikan dengan baik dan hubungan antar individu dapat tetap terjaga sehingga tidak mengganggu aktivitas maupun kinerja didalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). *Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi Tesis, dan Disertasi)*. Yogyakarta: Deeppublish.
- Barrister, E., Iyiola, O. O., & Osibanjo, A. O. (2014). Managing Workplace Conflicts in Business Environment: The Role of Alternative Dispute Resolution (ADR). *European Journal of Business and Management*, Vol.6, No.36, 2014.
- Creswell, John W. (2014). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed. Methods Approaches*. SAGE Publications, 4th edition.

- Heridiansyah, J. (2014). Manajemen Konflik dalam Sebuah Organisasi. *Jurnal STIE Semarang (Edisi Elektronik)*, Vol.6, No.1, Februari 2014.
- Husaini, U. (2014). *Manajemen: Teori, Praktik Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasanah, U. (2020). Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol.10, No.1, 2020.
- Isa, A., A. (2015). Conflicts in Organizations: Causes and Consequences. *Journal of Educational Policy and Entrepreneurial Research*, Vol.2, No.11, 2015: 54–59.
- Muliati, I. (2016). Manajemen Konflik Dalam Menurut Pendidikan Menurut Perspektif Islam. *Tingkap: Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Sosial Budaya & Ekonomi*, Vol.12, No.1.
- Mahardika, Maryani, E., & Rizal, E. (2022). Manajemen Konflik Dalam Organisasi: Konflik Kepercayaan Dalam Organisasi Gereja Bfa Bandung. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, Vol.6, No.1: 86–93.
- Muganza. (2014). *Causes and Impacts of Conflict at Workplace*. Republic of Rwanda: Public Services Commission.
- Muspawi. (2014). Manajemen Konflik (Upaya Penyelesaian Konflik dalam Organisasi). *Jurnal Sains Sosio Humaniora*. 16 (2): 41-46.
- Noviantry. (2014). *Psikologi Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish, 1st ed.
- Nasrudin, A. H., Unsa, F. F., Aini, F. N., Arifin, I., & Adha, M. A. (2021). Manajemen Konflik Dan Cara Penanganan Konflik Dalam Organisasi Sekolah. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9, (1):1–18.
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Karawang: Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, Vol.2, No.1, 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>.
- Suryani, N. K., Sarmawa, I. W. G., & Mardana, M. (2014). Work-Family Conflict, Job Stress and Job Performance (Case Study Spa Employee in Bali). *European Journal of Business and Management (EJBM)*, Vol.6, No.32, 2014, pp: 189-195.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, F. A. (2018). Produktivitas Penerapan Total Quality Management. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 2(2), 74–91.
- Thakore, D. (2013). Conflict and Conflict Management. *Business and Management*, Vol.8, No.6: 7-16.