

LITERATURE REVIEW: PENGELOLAAN KONFLIK DI TEMPAT KERJA

Arinda Nasywa Fadillah, Anisa Ayu Febrianti, Nisrina Sholihah, Netty Merdiaty
Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: 202210515039@mhs.ubharajaya.ac.id, 202210515053@mhs.ubharajaya.ac.id,
202210515177@mhs.ubharajaya.ac.id, netty.merdiaty@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstrak

Manajemen konflik dilingkungan kerja menjadi elemen krusial dalam membangun suasana kerja yang harmonis dan produktif. Konflik kerap terjadi akibat adanya perbedaan nilai, kepentingan, atau tujuan antara individu maupun kelompok. Penelitian ini menggunakan pendekatan tinjauan literature guna mengevaluasi berbagai studi yang membahas konflik di tempat kerja serta strategi pengelolannya. Temuan dari analisis ini mengindikasikan bahwa budaya oragnisasi yang kokoh, gaya kepemimpinan yang adaptif, serta penggunaan teknologi digital dapat mendukung manajemen konflik yang efektif. Manajemen konflik yang baik tidak hanya mampu mengurangi dampak negatif, seperti stres kerja, tetapi juga dapat meningkatkan komunikasi, kolaborasi, dan kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pemahaman teoritis dan praktis terkait pentingnya manajemen konflik di lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian serius, mengingat dampaknya yang signifikan terhadap dinamika organisasi. Dalam upaya menciptakan suasana kerja yang harmonis dan meningkatkan produktivitas, disarankan agar pemimpin organisasi diberikan pelatihan khusus terkait manajemen konflik. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam mengelola konflik yang efektif, sehingga mendukung terciptanya budaya oganisasi yang positif dan peningkatan kinerja karyawan.
Kata Kunci: Konflik lingkungan kerja, pengelolaan konflik, budaya organisasi, performa karyawan, suasana kerja.

Abstract

Conflict management in the workplace is a crucial element in building a harmonious and productive work environment. Conflicts often arise from differences in values, interests, or goals among individuals or groups. This study adopts a literature review approach to evaluate various studies addressing workplace conflicts and their management strategies. The findings of this analysis suggest that a strong organizational culture, adaptive leadership styles, and the use of digital technology can support effective conflict management. Effective conflict management not only reduces negative impacts, such as work-related stress, but also enhances communication, collaboration, and employee performance. This study contributes to theoretical and practical insights into the importance of conflict management in the workplace. Considering its significant impact on organizational dynamics,

Article History

Received: Januari 2025

Reviewed: Januari 2025

Published: Januari 2025

Plagirism Checker No 77

DOI : Prefix DOI :
10.8734/Liberosis.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Liberosis



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

conflict management requires serious attention. To create a harmonious work environment and enhance productivity, it is recommended that organizational leaders undergo specialized conflict management training. This training aims to improve their ability to manage conflicts effectively, thereby fostering a positive organizational culture and improving employee performance.

Keywords: Workplace conflict, conflict management, organizational culture, employee performance, work environment.

PENDAHULUAN

Tempat kerja adalah ruang interaksi kompleks yang menjadi pusat aktivitas individu dan kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Tempat kerja menurut UU No 1. Tahun 1970, mencakup semua ruang yang digunakan untuk bekerja baik yang tetap maupun bergerak, tertutup maupun terbuka yang digunakan oleh karyawan untuk bekerja, termasuk area disekitarnya yang berhubungan dengan aktivitas serta mengandung potensi bahaya, seperti kecelakaan, kebakaran, atau peledakan (PT. KUALITAS INDONESIA SISTEM, 2021). Sementara itu, menurut ISO 45001, tempat kerja merupakan sebagai area yang berada dalam kendali organisasi dengan tanggung jawab untuk keselamatan dan kesehatan pekerja (Katiga top, 2022).

Namun, meskipun tempat kerja berfungsi sebagai ruang untuk mencapai tujuan oraganisasi, dinamika yang terjadi di dalamnya sering kali sangat kompleks dan penuh tantangan. (Keyton, 2017) menjelaskan bahwa dinamika tempat kerja melibatkan sejumlah faktor, seperti komunikasi organisasi, budaya kerja, hubungan interpersonal, peran dan tanggung jawab, serta konflik yang muncul akibat perbedaan kepentingan dan tujuan antar individu atau kelompok. Komunikasi yang buruk, peran yang tidak jelas dan perbedaan budaya organisasi dapat memicu ketegangan atau konflik. Jika tidak dikelola dengan baik, konflik tersebut dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, manajemen konflik yang efektif diperlukan untuk memitigasi dampak buruk serta menciptakan hubungan yang harmonis di tempat kerja.

Konflik adalah fenomena yang umum terjadi dalam hubungan sosial dan dapat muncul diberbagai tingkat, baik dalam kontks individu, kelompok maupun prganisasi. Meskipun konflik merupakan hal yang wajar, pengelolaan yang tepat sangat diperlukan untuk mencegahnya berkembang menjadi ancaman yang dapat merugikan keberlangsungan lembaga. Oleh karena itu, manajemen konflik yang efektif harus direncanakan dengan baik untuk menghindari dampak negatif yang dapat ditimbulkan. Konflik yang dibiarkan tanpa penanganan yang tepat dapat memicu masalah yang besar dan merusak hubungan sosial yang ada termasuk konflik kerja yang merupakan kesenjangan atau ketidaksesuaian antara berbagai pihak, baik dalam bidang kerja maupun antar karyawan disebuah perusahaan. Konflik ini umumnya timbul akibat perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi yang tidak sejalan. (Kusdianto, 2020)

Konflik dapat muncul pada berbagai tingkat, baik individu, kelompok, maupun organisasi, yang sering disebabkan oleh perbedaan nilai, tujuan, atau persepsi. Jika dibiarkan, konflik berpotensi merusak hubungan sosial dan mengganggu produktivitas organisasi. Oleh karena itu, strategi pengelolaan konflik harus dirancang dengan mempertimbangkan dampak jangka panjang bagi keberlangsungan organisasi (Khovivah et al., 2024).

I. LANDASAN TEORI

Manajemen konflik adalah suatu proses yag terorganisir yang bertujuan untuk memahami akar permasalahan konflik, menciptakan komunikasi yang konstruktif, dan menghasilkan solusi yang adil demi terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Proses ini mencakup upaya

pengecahan serta pengelolaan konflik dengan bijaksana sehingga, sehingga dapat mengurangi dampak negatif konflik serta memanfaatkan potensi positifnya dalam mendorong inovasi, memperbaiki hubungan antar individu dan meningkatkan produktivitas organisasi. (Mardikaningsih et al., 2023)

Pengelolaan konflik dalam konteks organisasi dapat dipandang sebagai elemen kunci dalam perencanaan strategis yang berorientasi pada pencapaian keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Pendekatan ini berfungsi sebagai instrumen untuk merumuskan arah strategis dan menetapkan langkah-langkah operasional yang akan diambil oleh organisasi, baik dalam kerangka waktu pendek maupun jangka panjang, dengan mempertimbangkan faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi keberlanjutan operasional serta daya saing organisasi di pasar global (Kaushal & Kwantes, 2006)

Manajemen konflik mencakup serangkaian proses yang memadukan pemahaman terhadap tujuan strategis organisasi dengan penerapan teknik dan metode yang tepat, efisien, dan berkelanjutan, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang paling vital dalam suatu organisasi, mengingat peranannya dalam memelihara dan meningkatkan produktivitas serta keberlangsungan kinerja organisasi secara keseluruhan (Sudarmanto et al., 2021).

A. Definisi Konflik di tempat kerja

Konflik yang terjadi di tempat kerja dapat dipahami sebagai ketegangan atau pertentangan yang muncul antara individu, kelompok, atau antara individu dan organisasi yang disebabkan oleh perbedaan dalam pandangan, nilai, tujuan, atau pembagian sumber daya yang terbatas. Konflik semacam ini dapat bersifat interpersonal, antar kelompok, maupun berhubungan dengan pengelolaan tugas atau tanggung jawab yang terlibat dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari (Sumaryati et al., 2022).

Meskipun konflik sering kali diasosiasikan dengan dampak negatif, dalam konteks tertentu, dinamika konflik justru dapat berfungsi sebagai katalisator perubahan yang mendorong inovasi dan perbaikan dalam struktur serta proses organisasi. Dalam beberapa situasi, konflik dapat dianggap sebagai bagian tak terpisahkan dari dinamika internal organisasi yang memicu evaluasi dan transformasi menuju arah yang lebih progresif. Namun, apabila konflik ini tidak ditangani dengan pendekatan yang konstruktif, hal ini dapat berujung pada konsekuensi yang merugikan, seperti penurunan produktivitas, peningkatan tingkat stres di kalangan pekerja, penurunan motivasi, dan bahkan berkurangnya retensi anggota tim (Said, 2022).

Penting untuk menyadari bahwa konflik di tempat kerja bersifat multidimensi dan melibatkan sejumlah elemen yang kompleks, termasuk konflik antarperan, kebijakan organisasi, serta alokasi dan distribusi sumber daya yang terbatas. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai sifat, dinamika, dan penyebab konflik di lingkungan kerja menjadi sangat esensial untuk merumuskan strategi manajerial yang efektif dan berkelanjutan dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif (Farida, 2023).

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kajian literature (Literature Review) untuk menganalisis konflik yang terjadi di tempat kerja dan mengetahui strategi pengelolaan konfliknya. Pendekatan ini dipilih karena kajian literatur memungkinkan pengumpulan, penelaahan, dan sintesis berbagai data sekunder yang relevan guna memperoleh pemahaman yang komprehensif terhadap topic yang diteliti.

Sumber data diperoleh melalui pencarian sistematis diberbagai platform akademik, seperti *Google Scholar*, *Science Direct*, Garuda dan *database* ilmiah lainnya, menggunakan kata kunci seperti “konflik di tempat kerja”, “manajemen konflik”, “strategi pengelolaan konflik”, “dampak konflik dalam organisasi”. Artikel yang dipilih adalah publikasi dalam kurun waktu 10 tahun terakhir untuk memastikan relevansi dari validitas informasi. Pendekatan ini dirancang untuk menghasilkan kesimpulan dengan berbasis data yang valid serta memberikan wawasan teoritis dan praktis mengenai mengelola konflik ditempat kerja, dengan tujuan memberikan

rekomenadasi aplikatif dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis sehingga data bekerja dengan produktif.

III. Tabel 1 Kajian Terdahulu

No	Penulis (Tahun)	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode	Temuan Utama	Kontribusi dan Konseptual
1.	(Fauzi & Purbasari, 2024)	Peran Budaya Organisasi dalam Manajemen Konflik pada Tempat Kerja di Era Digital	Mengesplorasi peran budaya organisasi dalam manajemen konflik pada era digital serta bagaimana budaya organisasi dapat mengurangi konflik melalui komunikasi dan kolaborasi antar karyawan.	Kualitatif.	Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat mengurangi konflik melalui komunikasi, kolaborasi, dan pemahaman antar karyawan. Penggunaan teknologi mendukung manajemen konflik.	Kontribusi teoritis, praktis, dan kebijakan. Konseptual meliputi budaya organisasi, manajemen konflik, dan teknologi digital
2.	(Hananto et al., 2024)	Strategi Manajemen Konflik untuk Meningkatkan Kualitas Kerja dalam Organisasi.	Penelitian ini bertujuan untuk memahami strategi manajemen konflik yang efektif dalam meningkatkan kualitas kerja dalam organisasi.	Metode Kualitatif Dengan Pendekatan Studi Kasus.	Manajemen konflik yang efektif dapat meningkatkan kualitas kerja melalui komunikasi, kolaborasi, dan pengurangan stres.	Mengembangkan model konseptual yang menghubungkan konflik dengan peningkatan kualitas kerja melalui komunikasi dan pengurangan stres.
3.	(Masruroh et al., 2022)	Pengelolaan Konflik Studi Kasus Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember.	PMengkaji sumber konflik dan urgensi manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam, serta meningkatkan kinerja melalui manajemen konflik yang efektif	Kualitatif Deskriptif.	Konflik di lembaga pendidikan Islam dapat meningkatkan kinerja jika dikelola dengan baik.	Menekankan pentingnya manajemen konflik untuk meningkatkan produktivitas kerja di lembaga pendidikan.

4.	(Avsah et al., 2021)	Hubungan Kemampuan Pengelolaan Konflik Kepala Ruang dengan Kepuasan Kerja Perawat.	mengkaji hubungan antara kemampuan pengelolaan manajemen konflik kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat.	Kuantitatif Dengan Pendekatan Deskriptif.	Kemampuan kepala ruang mengelola konflik berhubungan positif dengan kepuasan kerja perawat..	Menekankan pentingnya manajemen konflik yang efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat dan kualitas pelayanan masyarakat.
5.	(Fatihat urahmi et al., n.d.)	Study Literature Peran Manajemn Konflik dan Cara Penanganan Konflik dalam Organisasi Sekolah	untuk mengkaji peran manajemen konflik dan cara penanganan konflik dalam organisasi sekolah.	Studi Literatur	manajemen konflik yang efektif dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas dalam organisasi sekolah.	Menekankan pentingnya strategi penanganan konflik yang tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.
6.	(Situmeang et al., 2023)	Pengaruh Manajemen Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Pabatu.	menganalisis pengaruh manajemen konflik dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Pabatu.	Metode Kuantitatif Dengan Menggunakan Kuesioner.	Manajemen konflik dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Memberikan pemahaman tentang hubungan antara manajemen konflik, stres kerja, dan kinerja karyawan serta rekomendasi untuk perbaikan
7.	(Susiladewi & Yanti., 2022)	Gaya Manajemen Konflik Kepala Ruang	mendeskripsikan gaya manajemen konflik kepala ruang di Rumah Sakit Umum Daerah Bali Mandara.	Deskriptif Analitik Dengan Pendekatan <i>Cross-Sectional</i> .	Sebagian besar perawat mempresepsikan gaya manajemen konflik kepala ruang sebagai kompromi, sedangkan sebagian kecil menganggap gaya menghindar.	Menyoroti pentingnya pemilihan gaya manajemen konflik yang sesuai untuk mencapai tujuan bersama dan menjaga hubungan.
8.		Pengaruh Penerapan Manajemen	menegtahui pengaruh penerapan	Metode Survey Dengan	Manajemen konflik yang diterapkan	Menekankan pentingnya

	(Ibrahimi et al., 2020)	Konflik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.	manajemen konflik terhadap disiplin kerja karyawan di Toko Gunasalma Kawali.	Pendekatan Kuantitatif.	berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.	penerapan manajemen konflik yang efektif untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.
9.	(Krisnawati & Lestari, 2018)	Stres Kerja dan Konflik Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan.	untuk menguji hubungan antara stres kerja, konflik kerja, dan kinerja karyawan di PT Samudra Agung Indotama.	Metode Asosiatif Kasual Dengan Pendekatan Kuantitatif.	Stres kerja dan konflik memiliki hubungan negatif dengan kinerja karyawan; semakin tinggi stres dan konflik, semakin rendah kinerja.	Memberikan rekomendasi untuk perusahaan dalam mengelola stres dan konflik kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.
10	(Kartika et al., 2024)	Mengelola Konflik dalam Tim Kerja dengan Strategi dan Pendekatan yang Efektif.	mengidentifikasi dan mengembangkan strategi serta pendekatan yang efektif dalam mengelola konflik dalam tim kerja.	Metode Kuantitatif.	Strategi yang digunakan untuk mengelola konflik dalam tim kerja tidak valid dan tidak menunjukkan hasil yang sesuai.	Memberikan wawasan tentang pentingnya pemahaman sumber konflik dan teknik penyelesaian konflik dalam menciptakan budaya kerja yang kolaboratif.

III. HASIL

Berdasarkan hasil analisis terhadap literatur sebelumnya, pengelolaan konflik di tempat kerja merupakan elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan mendukung peningkatan kerja. Penelitian (Fauzi & Purbasari, 2024), menekankan pentingnya budaya organisasi yang kuat dan positif dalam mendukung manajemen konflik. Budaya ini mampu meningkatkan komunikasi, kolaborasi, dan pemahaman antar karyawan, yang diperkuat dengan penggunaan teknologi digital untuk menciptakan komunikasi yang lebih transparan dan efektif. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian (Hananto et al., 2024), yang mengungkapkan bahwa strategi penerapan manajemen konflik yang efektif, seperti meningkatkan kolaborasi dan pengurangan stres, dapat memberikan dampak yang signifikan pada kualitas kerja dalam organisasi.

Dalam konteks pendidikan, (Masruroh et al., 2022) menunjukkan bahwa konflik yang terjadi di lembaga pendidikan dapat menjadi stimulus peningkatan kualitas kerja jika di kelola dengan baik. Hal ini mempertegas peran penting kepemimpinan dalam pengelolaan konflik. Di sisi lain, (Avsah et al., 2021) menemukan hubungan signifikan antara kemampuan pengelolaan konflik kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat. Kepala ruang yang mampu mengelola

konflik secara efektif cenderung menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, sehingga meningkatkan kepuasan staf dan kualitas pelayanan.

Penelitian (Situmeang et al., 2023) dan (Krisnawati & Lestari, 2018) mengungkapkan bahwa stres kerja dan konflik memiliki hubungan negatif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat stres dan konflik, semakin rendah produktivitas yang tercapai oleh karyawan. Oleh karena itu, manajemen konflik yang baik tidak hanya membantu mengurangi tingkat stres, tetapi juga dapat meningkatkan disiplin kerja, motivasi, dan kerja sama di antara karyawan. Dalam hal gaya manajemen konflik, (Susiladewi & Yanti., 2022) menunjukkan bahwa gaya kompromi menjadi strategi yang efektif dalam mengelola konflik, terutama di lingkungan rumah sakit. Penyesuaian gaya manajemen konflik berdasarkan situasi dan kebutuhan organisasi menjadi hal yang penting untuk diperhatikan.

Lebih lanjut, penelitian (Kartika et al., 2024) menekankan pentingnya untuk memahami asal-usul konflik dan menciptakan budaya kerja yang mendukung kolaborasi serta penyelesaian konflik yang konstruktif. Selain itu, (Fauzi & Purbasari, 2024) juga menunjukkan bahwa teknologi digital dapat menjadi alat pendukung manajemen konflik, khususnya dalam komunikasi lintas departemen yang lebih efektif dan efisien.

Secara keseluruhan, pengelolaan konflik di tempat kerja memerlukan sinergi antara faktor internal, seperti budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, dengan faktor eksternal, seperti pemanfaatan teknologi dan kondisi pasar. Pengelolaan konflik yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai solusi masalah, tetapi juga sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas, kinerja, dan kepuasan kerja dalam berbagai sektor organisasi. Untuk itu, pelatihan manajemen konflik yang komprehensif bagi pemimpin organisasi menjadi langkah strategis yang penting.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis literatur, pengelolaan konflik di tempat kerja merupakan faktor penting dalam memastikan kelangsungan dan produktivitas organisasi. Konflik dapat menghasilkan dampak positif jika ditangani dengan baik, seperti meningkatkan kolaborasi dan inovasi. Namun, jika dibiarkan tanpa penanganan yang tepat, konflik dapat menimbulkan dampak negatif berupa peningkatan stres, gangguan motivasi, dan penurunan kinerja organisasi. Beberapa faktor kunci yang mendukung pengelolaan konflik yang efektif meliputi budaya organisasi yang positif, gaya kepemimpinan adaptif, dan pemanfaatan teknologi digital untuk meningkatkan komunikasi dan kolaborasi. Strategi manajemen konflik yang dirancang dengan baik dapat membantu organisasi dalam mengurangi stres kerja, meningkatkan disiplin, serta mendorong kerja sama tim yang harmonis. Dengan demikian, pengelolaan konflik yang efektif tidak hanya berperan sebagai solusi, tetapi juga menjadi strategi penting untuk meningkatkan kepuasan kerja, kinerja individu, dan produktivitas organisasi.

V. SARAN

Organisasi perlu memberikan perhatian lebih pada pengelolaan konflik melalui langkah-langkah strategis yang tepat. Pertama, organisasi disarankan untuk menyediakan pelatihan manajemen konflik bagi pemimpin dan manajer guna membekali mereka dengan keterampilan yang relevan dalam menangani konflik secara konstruktif. Kedua, membangun budaya organisasi yang kuat dan positif menjadi prioritas utama. Hal ini dapat dicapai dengan mengintegrasikan nilai-nilai organisasi, mendorong komunikasi yang transparan, serta memperkuat kerja sama tim. Ketiga, pemanfaatan teknologi digital sebagai alat pendukung komunikasi dan kolaborasi dapat menjadi solusi untuk mengurangi miskomunikasi dan meningkatkan efisiensi penyelesaian konflik. Keempat, organisasi perlu mengembangkan sistem pemantauan dan evaluasi konflik secara berkala untuk mendeteksi potensi konflik sejak dini sehingga dapat dilakukan tindakan preventif. Terakhir, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung hubungan interpersonal yang sehat dan saling percaya perlu menjadi perhatian utama, misalnya melalui program pengembangan tim dan kegiatan yang mempererat hubungan antar karyawan. Dengan

pengelolaan konflik yang efektif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mencapai tujuan bersama dengan lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Avsah, M., Suratmi, & Qowi, N. H. (2021). *Hubungan Kemampuan Pengelolaan Konflik Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat*. 4(1), 7-13.
- Farida, F. N. (2023). *Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pasangan*. 25(1), 321-325.
- Fatihaturahmi, Giatman, M., & Ernawati. (n.d.). *Study Literature Peran Manajemen Konflik dan Cara Penanganan Konflik dalam Organisasi Sekolah*. 4(3), 1075-1081.
- Fauzi, K. aqeyla, & Purbasari, R. (2024). *PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MANAJEMEN KONFLIK PADA TEMPAT KERJA DI ERA DIGITAL*. 20(2).
- Hananto, D., Wahyuningrum, A. S., Kafah, M. S., Ardani, R., Rohid, M., Candra, A., & Muhammadiyah, U. (2024). *Strategi manajemen konflik untuk meningkatkan kualitas kerja dalam organisasi*. 3, 7-12.
- Ibrahim, D. M., Sukomo, & Aziz, B. (2020). *PENGARUH PENERAPAN MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP DISPLIN KERJA KARYAWAN (Suatu Studi pada Toko Gunasalma Kawali)*. 2(September), 116-129.
- Kartika, Pratiwi, D. A., Maharani, A. D., Herlina, & Wijaya., M. A. (2024). *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. 6(3), 96-111.
- Katiga top. (2022). *NEWS Pengertian Tempat Kerja Menurut Undang-undang dan*.
- Kaushal, A. R., & Kwantes, C. T. (2006). *The role of culture and personality in choice of conflict management strategy* \$. 30, 579-603. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2006.01.001>
- Keyton, J. (2017). *Communication and Organizational Culture* (Issue May).
- Khovivah, W. V., Sholehah, M., Saleh, M. A., & Jamilah, A. U. (2024). *Definisi Konflik dan Pentingnya Manajemen Konflik dalam Pendidikan Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember , Indonesia*. 4.
- Krisnawati, S., & Lestari, Y. T. (2018). *Stres kerja dan konflik kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan*. 3, 285-292.
- Kusdianto, I. (2020). *PENGARUH KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PT PLN (Persero) RAYON MASAMBA KABUPATEN LUWU UTARA Oleh Kurniawati Drs . Pasoni Mustafa Muhani , M . M (2) Email : Nhya010194@gmail.com Program Studi Manajemen , Universitas Muhammadiyah Palopo*. X, 1-11.
- Mardikaningsih, R., Darmawan, D., Retnowati, E., & Masithoh, N. (2023). *Dinamika Manajemen Konflik Di Lingkungan Kerja*. 1(4), 579-603.
- Masrurroh, D. R., Malihati, F., & Alimin, M. (2022). *PENGELOLAAN KONFLIK STUDI KASUS KEPALA MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2 JEMBER*. 2, 1-10.
- PT. KUALITAS INDONESIA SISTEM. (2021). *Pengertian Tempat Kerja dalam K3 Menurut Undang-Undang dan ISO Definisi Tempat Kerja UU 1 Tahun 1970*.
- Said, L. A. (2022). *Kesan Konflik Dalam Organisasi Dan Kesehatan Mental Pekerja (The Effects of Conflict in Organizations and Employees ' Mental Health)*. 4(3), 31-38.
- Situmeang, H., Nasution, H. P., Sinambela, M., Bisnis, M., Niaga, A., & Medan, P. N. (2023). *KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA*. 5(1), 65-71.
- Sudarmanto, E., Tangerang, U. M., Tjahjana, D., Sri, S., & Purba, B. (2021). *Manajemen Konflik* (Issue April).
- Sumaryati, N., Yusup, P. M., Khadijah, U. L. S., & Suminar, J. R. (2022). *Kecerdasan emosional pustakawan dalam manajemen konflik di perpustakaan perguruan tinggi di Karawang*. 18(1), 73-85.
- Susiladewi, I. A. M. V., & Yanti., N. P. E. D. (2022). *GAYA MANAJEMEN KONFLIK KEPALA RUANG*. 14, 261-266.