

Artikel

by Wella Panidia Kurniawan

Submission date: 21-Sep-2022 11:18AM (UTC+0700)

Submission ID: 1905140208

File name: Jurnal_Wella_Panidia_Kurniawan.docx (87.83K)

Word count: 2905

Character count: 20590

2 HUBUNGAN ANTARA KONFLIK KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN PT. X DI MOJOKERTO

Wella Panidia Kurniawan¹⁾, Ririn Dewanti D.S.I²⁾

12 Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Pendidikan
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia
Jl. Raya Gelam No.250 Candi Sidoarjo.
panidia@outlook.com¹⁾ rdewanti68@gmail.com²⁾

Abstract. Productivity in a company is determined by employee performance. Employee performance can be affected because there is conflict in the workplace. Conflict is a process when one person or group feels that their goals are being opposed or disagree with the other. It is known that after observing the performance of PT. X employees in Mojokerto, the results obtained in the form of problems of decreased performance which were indicated to be caused by work conflicts so that from the problems that arise the researchers intended to conduct research with the aim of knowing the relationship between work conflict and employee performance at PT. X in Mojokerto. With the number of respondents as many as 167 employees, the data analysis method used in this paper is parametric statistical analysis using Pearson product moment correlation analysis with the results of the work conflict scale reliability test which obtained Cronbach's Alpha values of 0.945 and 0.913 results of the perform¹⁴⁾ scale reliability. From the results of the analysis, it can be concluded that the correlation coefficient¹⁵⁾ is -0.407 with a significance value of 0.000 < 0.05 which means the hypothesis is accepted, where there is a relationship between work conflict and employee performance which describes the more work conflicts, the worse employee's performance of PT. X in Mojokerto.

Keywords – Work Conflict, Employee Performance, Employees

Abstrak. Produktivitas dalam sebuah perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat terpengaruh karena beberapa hal, diantaranya adalah konflik yang dialami karyawan. Konflik terikat pada sebuah proses ketika satu pihak (manusia atau kelompok) merasa tujuannya sedang ditentang atau tidak sefaham dengan pihak lainnya. Diketahui setelah dilakukan observasi terhadap kinerja karyawan PT. X di Mojokerto didapatkan hasil berupa permasalahan penurunan kinerja yang terindikasi disebabkan oleh konflik kerja sehingga dari permasalahan yang timbul peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan tujuan mengetahui hubungan konflik kerja¹¹⁾ dengan kinerja karyawan pada karyawan PT. X di Mojokerto. Dengan jumlah responden sebanyak 167 karyawan, Metode analisis data yang dipakai dalam penulisan ini adalah analisis statistik parametrik menggunakan analisis korelasi product moment Pearson dengan hasil uji reliabilitas skala konflik kerja yang memperoleh nilai Alpha Cronbach sebesar 0,945 serta 0,913 pada hasil uji reliabilitas skala kinerja. Dari hasil analisis dapat disimpulkan⁵⁾ hasil koefisien korelasi sebesar -0,407 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 yang artinya hipotesis diterima, dimana terdapat hubungan antara konflik kerja dengan kinerja karyawan yang menjelaskan bahwa semakin tinggi konflik kerja maka semakin menurun kinerja yang dimiliki karyawan PT. X di Mojokerto.

1 **Kata Kunci** : Konflik Kerja, Kinerja Karyawan, Karyawan

I. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan sebuah titik awal berlangsungnya aktivitas usaha, dimulai dari proses munculnya ide, pendanaan oleh pemodal, penyatuan serta pengelolaan sumber daya hingga akhirnya menghasilkan produk. Pada hakikatnya semua badan usaha yang mempunyai tujuan untuk mendapatkan manfaat serta profit yang sebesar-besarnya dari kegiatan usaha yang dijalankan [1]. Karyawan adalah salah satu aset badan usaha yang menjadi kunci penting dalam kesuksesan sebuah perusahaan. Menurut Undang-undang tahun 2003 nomor 13 didalam ayat 2, pasal 1 yang membahas ketenagakerjaan, menyatakan bahwa karyawan adalah manusia yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan jasa ataupun barang, baik untuk pribadi maupun masyarakat, yang memiliki hubungan kerja internal mau eksternal [2].

Produktivitas dalam sebuah perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan, jika kinerja karyawan bagus maka tujuan serta produktifitas perusahaan akan tercapai hal sebaliknya akan terjadi jika kinerja karyawan tidak bagus otomatis berdampak tidak baik pula terhadap perusahaannya [3], [4]. Kinerja karyawan adalah buah dari kegiatan yang berkenaan dengan tujuan perusahaan seperti, efisiensi, kuantitas, kualitas serta kriteria efektifitas lainnya. Kinerja karyawan mencerminkan indikator penilaian seberapa tepat seorang karyawan menjalankan tugasnya [5].

Penilaian kinerja mampu memberikan peluang pada karyawan guna menentukan tindakan perbaikan yang bertujuan meningkatkan kinerja lewat umpan balik yang diberikan oleh perusahaan. Hasil dari penilaian kinerja nantinya dapat digunakan sebagai acuan informasi dalam menentukan tindakan yang diperlukan [6]. Seperti halnya yang digambarkan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Azizah (2019) dengan judul penelitian "Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Makasar" yang isinya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif konflik kerja terhadap kinerja pegawai, yang artinya jika terjadi sebuah konflik di kantor disnaker[7].

Sebuah alasan yang kemudian membuat peneliti untuk melakukan orbservasi terhadap PT.X pada tanggal 11 juni 2021 sehingga didapatkan hasil wawancara terhadap beberapa staff yang menggambarkan kondisi PT.X dimana terjadi penurunan kinerja yang diakibatkan oleh terhambatnya komunikasi, terdapat perbedaan tujuan serta persepsi. Menurut Sedarmayanti, indikator kinerja dapat berupa data kuantitatif ataupun kualitatif yang memproyeksikan tingkat pencapaian suatu target atau tujuan yang telah ditetapkan [8]. Kinerja karyawan bisa terpengaruh karena beberapa hal, diantaranya adalah konflik yang terjadi pada karyawan. Konflik dapat muncul dengan proses ketika satu pihak (manusia atau kelompok) merasa keinginannya tidak tercapai atau tidak sefaham dengan pihak lainnya [9].

Konflik juga bisa terjadi disebabkan adanya perbedaan dalam menilai sebuah sudut pandang komunikasi yang tidak berjalan dengan dengan sebagai mana mestinya, ketidak jelasan hirarki, tugas serta masalah yang berkenaan dengan psikis, karakter maupun sifat yang dimiliki oleh pekerja maupun tim yang berlawanan. Secara umum konflik yang timbul akan berpengaruh terhadap ekosistem kerja [10]. Konflik yang dikelola dengan baik dapat memicu kinerja positif namun dilain sisi konflik yang tidak dikelola dengan tepat dapat menimbulkan efek negatif, seperti yang sering kita saksikan, konflik mampu memicu kemarahan. Reaksi emosi tersebut adalah tanda permulaan datangnya reaksi konflik yang kemudian memiliki akibat negatif bagi perusahaan[11]. Oleh karena alasan tersebut, sebuah perusahaan diharuskan memiliki perencanaan kinerja kerja yang matang, seperti menganalisa hal apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan, menentukan bagaimana kinerja kerja diukur serta mengenali cara mengatasi konflik yang muncul [12].

Sehingga berdasar fenomena yang telah dipaparkan, maka penelitian ini dibuat untuk mengungkap hubungan antara konflik kerja dengan kinerja karyawan.

II. METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif korelasional dengan pendekatan kuantitatif yakni penelitian yang menggunakan pendataan berupa nomor yang kemudian diolah dan diterjemahkan dengan model statistik [13]. Terdapat dua variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini, variabel X (konflik kerja) serta variabel Y (kinerja karyawan). Dengan jumlah populasi sebanyak 320 karyawan. Sehingga yang menjadi penentu jumlah sampel dalam penelitian ini adalah tabel *Isaac* dan *Michael* dengan taraf signifikan 5%. Yang artinya jika data populasi karyawan yang diteliti sebanyak 320 karyawan, yang kemudian dikoreksi dengan taraf kesalahan 5%, maka jumlah sampelnya adalah 167 karyawan [14].

Skala konflik kerja diukur berdasarkan adopsi indikator perilaku menurut Fitriana yang terdiri dari kendala komunikasi, beda tujuan, beda persepsi, interdependensi aktivitas kerja serta kesalahan dalam afeksi [15]. Sedangkan skala kinerja karyawan diukur berdasarkan indikator yang terdiri dari dimensi kinerja tugas, kinerja kontekstual serta perilaku kerja tidak produktif [16]. Dengan perolehan nilai pengujian reliabilitas *cronbach alp* sebesar 0,945 pada variabel konflik sedangkan variabel kinerja karyawan memperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar 0,913. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* atau *Pearson*.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan pengumpulan data, langkah selanjutnya yang dilakukan peneliti adalah menganalisis data untuk menguji sejauh mana kebenaran hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan uji asumsi dengan menggunakan metode uji normalitas dan uji linieritas.

A. Uji Normalitas

**Tabel 1 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Konflik Kerja	Kinerja
N	167	167
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	115,4251
	Std. Deviation	8,24870
	Absolute	,174
Most Extreme Differences	Positive	,174
	Negative	-,081
	Kolmogorov-Smirnov Z	2,247
Asymp. Sig. (2-tailed)	,082	,103

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sehingga dari pemaparan data diatas diketahui hasil uji normalitas variabel konflik kerja dan variabel kinerja. Nilai signifikansi konflik kerja dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* ialah 0,82 yang artinya lebih tinggi dari 0,05 sehingga diketahui bahwa distribusi datanya normal. Hal yang sama juga terjadi pada variabel kinerja yang menunjukkan angka 0,103 yang berarti lebih tinggi dari 0,05 yang artinya distribusi datanya normal.

B. Uji Linieritas

**Tabel 2 Hasil Uji Linieritas
ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja	(Combined)	7233,267	21	344,441	35,959	,005
	Linearity	1429,736	1	1429,736	149,262	,001
	Deviation From Linearity	5803,531	20	290,177	30,294	,081
Konflik Kerja	Within Groups	1388,913	145	9,579		
	Total	8622,180	166			

Diketahui bahwa nilai signifikansi (p) sebesar 0,081, Mengacu pada *Deviation Form Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Maka data yang diperoleh dikatakan linier karena nilai (p) lebih dari 0,05 [17].

C. Uji Hipotesis

**Tabel 3 Hasil Uji Hipotesis
Correlation**

	Konflik Kerja	Kinerja
Konflik Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	,407**
	N	167
Kinerja	Pearson Correlation	-,407**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	167

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

Dari tabel diatas diketahui bahwa hasil koefisien korelasi $-0,407$ dengan nilai signifikansi kurang dari $0,05$ (Sugiyono dan Susanto, 2015). Sehingga dapat di simpulkan adanya hubungan yang signifikan antara konflik kerja dengan kinerja karyawan PT. X di Kabupaten Mojokerto sehingga hipotesis pada penelitian yang diajukan ini diterima.

D. Uji Besaran Pengaruh

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,407 ^a	,166	,161	6,60232

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja

Tabel diatas menunjukkan hasil uji determinasi *adjusted R² square* sebesar $0,166$ yang artinya nilai pengaruh variabel konflik kerja sebesar $0,166 \times 100\%$ atau sebesar $16,1\%$ terhadap variabel kinerja

E. Pembahasan

Berdasarkan dari hasil analisa data, terdapat hubungan negatif antara konflik kerja dengan kinerja karyawan PT. X di Mojokerto. Hal ini dibuktikan dengan hasil korelasi sebesar $-0,407$ serta nilai signifikansi $< 0,05$. Atau dengan kata lain terdapat hubungan antara konflik kerja dengan kinerja karyawan pada karyawan PT. X di Mojokerto. Sejalan dengan terbitan jurnal terdahulu yang dilakukan oleh Andri Ramadhan, Walangantu Harry J., Sumampouw Henny S. Tarore (2018) dengan judul Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Manado, diungkapkan terdapat korelasi sederhana yang menjelaskan adanya hubungan yang sangat kuat antara pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan sebesar $0,87\%$ hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang sangat kuat yang terjadi didalam PT. Pegadaian (Persero) Manado [18]. Bersambung dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Dwianto, P. Purnamasari, dan Y. Pirmansyah (2019) yang berjudul "Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. YKT Gear Indonesia". Didapatkan hasil analisis korelasi sederhana pengaruh konflik terhadap kinerja adalah positif sedang karena nilai r yang dihasilkan sebesar $0,434$. Sehingga berdasarkan hasil koefisien determinasi bisa disimpulkan konflik memiliki kontribusi sebesar $18,81\%$ terhadap kinerja karyawan PT YKT Gear Indonesia, sisanya sebesar $81,91\%$ dipengaruhi oleh faktor lain [19].

Pembatasan penelitian yang dilakukan peneliti berupa tinjauan yang menggunakan variabel konflik kerja yang berhubungan dengan kinerja karyawan PT. X di Mojokerto yang dalam hasil uji koefisien determinasinya menunjukkan hasil uji $0,166$ (*Adjusted R Square*) yang menjelaskan bahwa variabel konflik kerja memberikan sumbangsih sebesar $16,1\%$ terhadap variabel kinerja yang berarti konflik kerja merupakan bagian dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga kemudian dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi atau hubungan yang searah antara konflik kerja dengan kinerja karyawan atau dengan kata lain semakin meningkat konflik kerja yang terjadi maka semakin menurun kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya semakin rendah konflik kerja yang terjadi maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan kajian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Febrian Perdana (2020). Dalam penelitian tersebut diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (r) sebesar $-0,750$, dengan sig. (2-tailed) sebesar $P = 0,000$ ($p < 0,01$) yang artinya terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara konflik kerja dengan kinerja karyawan.

Hubungan negatif yang signifikan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik kerja maka semakin rendah kinerja karyawan tersebut. Begitupun sebaliknya, semakin rendah konflik kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Akhir kata, simpulan yang dapat ditarik dari hasil pembahasan diatas ialah, dari total 167 data responden yang diuji menggunakan kuesioner pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT. X di dapat nilai analisis korelasi *product moment Pearson* dengan hasil uji reliabilitas skala konflik kerja yang memperoleh nilai *Alpha Cronbach* sebesar $0,945$ serta $0,913$ pada hasil uji reliabilitas skala kinerja. Hasil uji koefisien korelasi sebesar $-0,407$ dengan signifikansi nilai sebesar $10,000 < 10,05$ atau dengan kata lain hipotesis yang diajukan peneliti dapat diterima.

Dengan hasil kategorisasi nilai skala konflik kerja sebesar 11 orang sangat rendah, 48 orang rendah, 74 orang sedang, 14 orang tinggi dan 20 orang sangat tinggi. Sejalan dengan nilai kategorisasi skala kinerja yang berjumlah 9 orang sangat rendah, 17 orang rendah, 93 orang sedang, 41 orang tinggi, dan 7 orang sangat tinggi.

Yang artinya semakin tinggi konflik kerja maka semakin menurun kinerja yang dimiliki karyawan PT. X di Mojokerto. Begitu juga sebaliknya, jika konflik kerja menurun maka semakin tinggi kinerja karyawan PT. X di Mojokerto.

B. Saran

Perusahaan disarankan membuat manajemen komunikasi yang lebih efektif untuk karyawan seperti memberikan kesempatan berdiskusi dalam sebuah forum. Dengan manajemen komunikasi yang terjalin dengan baik, diharapkan kedepannya akan mudah mengetahui permasalahan yang dihadapi karyawan dalam melakukan tugasnya. Sehingga permasalahan yang terjadi bisa segera diselesaikan agar kinerja karyawan membaik. Untuk kedepannya juga perusahaan disarankan lebih memperhatikan serta membuat manajemen konflik yang lebih baik dengan cara melakukan diagnosa atas permasalahan yang ada, kemudian mencari dan menyepakati solusi dari permasalahan hingga mampu dilaksanakan secara bersama – sama. Serta tak lupa setelah konflik mereda pihak-pihak yang bersangkutan melakukan evaluasi sehingga diharapkan konflik yang terjadi mampu diminimalisir.

Saran yang terakhir untuk perusahaan adalah, membuat sistem pembinaan dan pengembangan seperti pelatihan guna mengembangkan hard-skill (kemampuan spesifik terkait pekerjaan yang dibutuhkan oleh karyawan) maupun soft-skill karyawan (kemampuan dalam berkomunikasi, kerjasama dalam tim, manajemen waktu, kepemimpinan dsb,-). Diharapkan hal ini dapat membantu para karyawan yang memiliki kesulitan didalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, sistem pembinaan dan pengembangan ini nantinya diharapkan berguna sebagai wadah konsultasi untuk mengurangi dampak ketegangan dari pekerjaan dan konflik yang terjadi.

Dari segi karyawan juga harus lebih memahami hasil apa yang diinginkan baik itu dalam hubungan antar individu, maupun diri sendiri. Dengan cara menumbuhkan rasa hormat antar karyawan, saling bertoleransi serta membantu satu dengan yang lain sehingga diharapkan karyawan dapat menciptakan situasi kerja yang nyaman dan aman yang pada akhirnya membuat mereka termotivasi serta mencapai kinerja karyawan yang baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada para karyawan PT.X khususnya untuk karyawan yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Yang terakhir peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada segenap manajemen PT.X yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian di lingkungan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. H. N. Asman, 'Studi Kelayakan Bisnis (Pedoman Memulai Bisnis Era Revolusi Industri 4.0)', 2021, Accessed: Sep. 21, 2022. [Online]. Available: https://www.google.com/books?hl=id&lr=&id=54ESEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=pemodal,+penyuan+serta+pengelolaan+sumber+daya+hingga+akhirnya+menghasilkan+produk.+Pada+hakikatnya+semua+badan+usaha+memiliki+tujuan+yang+sama+yaitu+untuk+memperoleh+manfaat+serta+keuntungan+yang+s+ebesar-besarnya+dari+hasil+aktivitas+usaha+yang+dijalank&ots=iXF17uL5QS&sig=yat_SUBIS6nTyVwWS2G5j2dllo
- [2] D. R.-L. E. SOCIETATIS and undefined 2019, 'Tinjauan Yuridis Terhadap Kelemahan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri', *ejournal.unsrat.ac.id*, Accessed: Sep. 21, 2022. [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexetsocietatis/article/view/23288>
- [3] R. Hermawati, A. Firdaus, ... N. S.-J. (Jurnal, and undefined 2021, 'Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten', *openjournal.unpam.ac.id*, Accessed: Sep. 21, 2022. [Online]. Available: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/10459>
- [4] N. Rahmawanti, 'Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara)', 2014, Accessed: Sep. 21, 2022. [Online]. Available: <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=189815&val=6468&title=Pengaruh%20Lingkungan%20Kerja%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20Studi%20pada%20Karyawan%20Kantor%20Pelayanan%20Pajak%20Pratama%20Malang%20Utara>
- [5] H. Hamdiah, A. Haryono, A. F.-J. of Management, and undefined 2016, 'Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan di ADA Swalayan Banyumanik Semarang', *jurnal.unpand.ac.id*, Accessed: Sep. 21, 2022. [Online]. Available: <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/413>
- [6] ... H. P.-N. M. J. of C. and and undefined 2017, 'Penerapan Metode Profile Matching Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Pt. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Kalimalang', *ejournal.nusamandiri.ac.id*, Accessed: Sep. 21, 2022. [Online]. Available: <http://ejournal.nusamandiri.ac.id/index.php/techno/article/view/179>
- [7] A. A. Nurasizah, 'Pengaruh Konflik Internal Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Makassar', 2020, Accessed: Sep. 21, 2022. [Online]. Available: <http://eprints.unm.ac.id/17884/>
- [8] R. N.-M. J. I. M. Manajemen and undefined 2020, 'Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai', *jurnal.umsu.ac.id*, Accessed: Sep. 21, 2022. [Online]. Available: <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/maneggio/article/view/3667>
- [9] M. A. D, 'Hubungan Konflik dengan Kinerja Pegawai Biro Bina Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat', 2014, Accessed: Sep. 21, 2022. [Online]. Available: http://repository.unp.ac.id/11468/1/1_A_MELLA_ALDIONITA%20_D_%2095831_2676_2014.pdf
- [10] W. Puspita, 'Manajemen Konflik: Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi, dan Pendidikan', 2018, Accessed: Sep. 21, 2022. [Online]. Available: <https://www.google.com/books?hl=id&lr=&id=RRRkDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Konflik+juga+biasa+terjadi+disebabkan+adanya+perbedaan+dalam+menilai+sebuah+sudut+pandang+komunikasi+&ots=Fk2F3FoSua&sig=2skQ6EGDldBv5nMBrb4OwpxNEq4>
- [11] G. Wenur, J. Sepang, L. D.-J. E. J. Riset, and undefined 2018, 'Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado', *ejournal.unsrat.ac.id*, vol. 6, no. 1, pp. 51–60, 2018, Accessed: Sep. 21, 2022. [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18760>
- [12] M. N.- Governance, J. I. Pemerintahan, and undefined 2015, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pontianak', *jurmafis.untan.ac.id*, Accessed: Sep. 21, 2022. [Online]. Available: <http://jurmafis.untan.ac.id/index.php/governance/article/view/467>
- [13] I. Santoso and H. Madiistriyatno, 'Metodologi Penelitian Kuantitatif', 2021, Accessed: Sep. 21, 2022. [Online]. Available: https://www.google.com/books?hl=id&lr=&id=bRFTEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=metode+kuantitatif+korelasional+dengan+pendekatan+kuantitatif+&ots=4j-CoitXTi&sig=NfAtNOzMWAA_jH8iqcr5K4XScaE

- [14] F. S.-J. of C. E. and Technology and undefined 2016, 'Tingkat Kepuasan Konsumen Terhadap Kualitas Pelayanan Di Bowling Fruit Bar Yogyakarta', *journal.student.uny.ac.id*, Accessed: Sep. 21, 2022. [Online]. Available: <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/boga/article/view/5301>
- [15] G. Putra and M. Amir, 'Hubungan Antara Konflik Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Wilayah Surakarta', 2018, Accessed: Sep. 21, 2022. [Online]. Available: <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/64398>
- [16] I. Putra, 'Moderasi Kepemimpinan Spiritual', 2020, Accessed: Sep. 21, 2022. [Online]. Available: <https://www.google.com/books?hl=id&lr=&id=f00CEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR3&dq=Skala+kinerja+karyawan+diukur+berdasarkan+indikator+yang+terdiri+dari+dimensi+kinerja+tugas,+kinerja+kontekstual+ser+ta+perilaku+kerja+tidak+produktif+&ots=bWqdQ7Povv&sig=L1pEKMeMdchyqjEq9tf3rimONQM>
- [17] Y. Sukestiyarno, A. A.-U. J. of, and undefined 2017, 'Batasan prasyarat uji normalitas dan uji homogenitas pada model regresi linear', *journal.unnes.ac.id*, vol. 6, no. 2, pp. 168–177, 2017, Accessed: Sep. 21, 2022. [Online]. Available: <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/ujm/article/view/11887>
- [18] J. A. Bisnis *et al.*, 'Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Manado', *ejournal.unsrat.ac.id*, Accessed: Sep. 21, 2022. [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/20293>
- [19] P. Purnamasari, Y. P.-B. Innovation, and undefined 2019, 'Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. YKT Gear Indonesia', *ejournals.fkwu.uniga.ac.id*, Accessed: Sep. 21, 2022. [Online]. Available: <http://ejournals.fkwu.uniga.ac.id/index.php/BIEJ/article/view/13>

Artikel

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.ums.ac.id Internet Source	4%
2	repository.uma.ac.id Internet Source	3%
3	Garuda.Kemdikbud.Go.Id Internet Source	2%
4	id.scribd.com Internet Source	1%
5	e-journal.potensi-utama.ac.id Internet Source	1%
6	ojs.stmikpringsewu.ac.id Internet Source	1%
7	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	1%
8	media.neliti.com Internet Source	1%
9	digilib.uinsgd.ac.id Internet Source	1%

10	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	1 %
11	docobook.com Internet Source	1 %
12	www.lppm-unissula.com Internet Source	1 %
13	e-journal.ivet.ac.id Internet Source	1 %
14	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1 %
15	www.kompasiana.com Internet Source	1 %
16	eprints.undip.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On