

## PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUTGERSWPF INDONESIA

**Maria Meirina Eka Prizela**

Magister Manajemen Universitas Pamulang

Tangerang Selatan

[meirinaprizela@gmail.com](mailto:meirinaprizela@gmail.com)

### ABSTRAK

Faktor penentu dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Kegiatan perusahaan atau keunikan kualitas sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari kualitas sumber daya itu sendiri, tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa sumber daya yang baik. Pada akhirnya Perusahaan hanya menggunakan sumber daya manusia untuk mendapat keuntungan, sumber daya itu sendiri seharusnya menjadi aset di mana mereka membutuhkan pengakuan dan penghargaan. Penelitian sumber daya manusia ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan, secara sebagian atau simultan. Selain itu, penelitian ini untuk mengetahui variabel independen mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Jenis penelitian dilakukan pendekatan kuantitatif untuk menjelaskan hubungan antar variabel melalui beberapa pengujian hipotesis, dimana metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil variabel menunjukkan hubungan yang signifikan antara stres kerja dan konflik kerja itu secara bersamaan bersama-sama pada kinerja karyawan dilihat dari uji  $f$  dengan nilai  $33,164 > 3,20$  dengan tingkat signifikan  $0,000$ . Variabel independen yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah uji konflik kerja dengan nilai  $7,271$  dengan tingkat signifikan  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$ .

**Kata kunci:** Stres Kerja, Konflik Kerja, Kinerja

### ABSTRACT

*The determining factor in a company it is human resources. The company's activities or the uniqueness of quality of human resources cannot be separated from the quality of its own resources, the company's goals will not be achieved without good resources. Companies in the end only use the human resources to get a profit, the resources are supposed to be an assets where they are need recognition and appreciation. The research of human resources aims to determine and explain the effect of work stress and work conflict on employee performance, partially or simultaneously. Moreover, this research to know which of the independent variables most influential on employee performance.*

*The type of research is conducted a quantitative approach to explain the relationship between variables through several hypothesis testing, where the analytical method used is multiple linear regression analysis. The results of variables indicate a significant relationship between work stress and work conflict it's simultaneously together on employee performance seen from the  $f$  test with a value of  $33.164 > 3.20$  with a significant level of  $0,000$ . The independent variable that most influences on employee performance is work conflict  $t$  test with a value of  $7.271$  with a significant level of  $0,000$  smaller than  $0,05$ .*

**Keywords:** Work Stress, Work Conflic, Performance



## PENDAHULUAN

Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat tidak mungkin untuk tidak terkena dampak stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan. Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Kemudian proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, sehingga tidak termotivasi dalam bekerja, kemudian menjadi frustrasi dan menyebabkan kinerja karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya akan terganggu.

Menurut Randall Schuler (1999:233) Bentuk nyata stres dalam pekerjaan meliputi “Empat S” yaitu perubahan organisasi, tingkat kecepatan kerja, lingkungan fisik, pekerja yang rentan terhadap stres dan kelelahan kerja. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya stres pada tiap individu, perlu dilakukan pengkajian lebih lanjut terhadap teori stres kerja, secara umum faktor fisik dan non fisik sangat memengaruhi, berbagai kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan memengaruhi berfungsinya faktor lingkungan nonfisik. Perubahan dalam kehidupan manusia yang sangat pesat membawa akibat yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk meningkatkan kinerjanya agar eksistensi diri tetap terjaga maka setiap individu akan mengalami tekanan stres terutama bagi individu yang kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang ada.

Dengan adanya perubahan yang sering terjadi di dalam organisasi maka konflik tidak bisa dihindari oleh para karyawan. Dengan tidak terkendalinya konflik pada diri karyawan maka tidak

tertutup kemungkinan akan menimbulkan keadaan yang merugikan perusahaan. Konflik menurut Robbins (2008:173) adalah sebuah proses yang dimulai ketika suatu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif. Konflik kerja yang dimaksud adalah konflik yang dikategorikan menjadi 5 masalah yaitu: (1) Konflik Fungsional yaitu konflik yang mendukung tujuan kelompok dan meningkatkan kinerja; (2) Konflik disfungsional yaitu konflik yang menghambat kinerja kelompok; (3) Konflik tugas atas muatan pekerjaan dan tujuan pekerjaan; (4) Konflik Hubungan berdasarkan hubungan antar personal (5) Konflik proses yaitu tentang bagaimana pekerjaan dilaksanakan, konflik bisa bersifat internal atau eksternal, sedangkan penyebabnya ingin memperoleh keuntungan sendiri, perbedaan pendapat dan beda penilaian. Berdasarkan akibatnya konflik bisa bersifat baik atau buruk. Robbins (2008:173)

Menurut Hasibuan (2013:94) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, dengan adanya stres kerja dan konflik kerja dalam organisasi dapat terlihat kinerja yang terjadi didalam apakah mendapatkan hasil yang baik atau tidak.

## RUMUSAN MASALAH

Stres kerja yang mempengaruhi staf dalam bekerja, salah satunya adalah waktu yang diberikan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang kadang tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dan stres kerja yang terjadi di dalam organisasi erat kaitannya dengan tantangan untuk mendapatkan donatur agar isu yang dikerjakan dapat berjalan. Konflik tugas karena beban kerja yang diberikan pada karyawan tidak sesuai dengan kemampuan kerja para karyawan Perbedaan persepsi seringkali menyebabkan konflik antar karyawan. Sehingga untuk memperoleh hasil kinerja yang terbaik maka perlu diketahui bagaimana “Pengaruh Stres kerja dan Konflik kerja terhadap kinerja karyawan di RutgersWPF Indonesia”.



## LANDASAN TEORI

Dalam Organisasi atau didalam perusahaan umumnya manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita mengerti karena tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak mungkin berjalan dengan baik, merupakan sumber daya penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi.

Sumber daya manusia (SDM) sekarang dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tanpa adanya manusia tidak ada proses kerja. Berikut ini beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut para ahli, di antaranya yaitu :

Menurut pengertian Richard L. Daft (2006:144) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kegiatan desain dan aplikasi sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan secara efektif dan efisien dari bakat manusia untuk mencapai tujuan-tujuan Organisasional. Sedangkan menurut Menurut Hasibuan (2013:10) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya adalah hal-hal (benda) yang dalam kendali seorang individu yang dapat digunakan untuk memenuhi tuntutan.

Sebagian besar dari kita menyadari stres karyawan merupakan masalah yang semakin sering dan banyak dijumpai dalam organisasi. Rata-rata pekerja mengatakan bahwa mereka tertekan dengan beban kerja yang lebih berat dan harus bekerja lebih lama. Menurut Robbins (2008:386) *Stress* adalah suatu kondisi dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Gejala stres yang berlebihan juga dapat memicu konflik bermula pada saat satu pihak dibuat tidak senang karena pihak lain dianggap lebih penting, tetapi dapat diselesaikan pada tahap paling minimum tidak mengganggu jalannya kelancaran organisasi atau perusahaan.

Konflik juga dapat diartikan sebagai hubungan antara dua pihak atau lebih (individu atau kelompok) yang memiliki tujuan atau kepentingan berbeda. Konflik biasanya dilatar belakangi oleh individu maupun kelompok karena ketidakcocokan atau perbedaan pendapat dalam hal tujuan yang akan dicapai. Konflik atau perbedaan merupakan suatu hal yang sering terjadi didalam suatu organisasi.

Bukan hanya dalam hal berorganisasi tetapi hal ini juga sering terjadi dalam kehidupan bermasyarakat. Dalam proses interaksi antara suatu hal dengan hal lainnya tidak ada jaminan akan selalu terjadi kesesuaian antara individu atau kelompok pelaksanaannya. Menurut Rivai (2014:718) Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota dalam suatu organisasi yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja karena kenyataan bahwa karyawan mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau Persepsi. Kemudian pernyataan mengenai konflik menurut Robbins (2008:173) adalah sebuah proses yang dimulai ketika suatu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif.

## METODE PENELITIAN

Tempat penelitian skripsi ini dilaksanakan di kantor Rutgers WPF Indonesia, yang beralamat di Jl. Pejaten Barat Raya No. 17B, Pasar minggu, Jakarta Selatan, Indonesia. Penentuan sampel dilakukan secara sensus yaitu sebanyak 50 orang responden. Data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber.

Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan korelasional. Pendekatan jenis ini bertujuan untuk melihat apakah antara dua variabel atau lebih memiliki hubungan atau korelasi atau tidak. Pengaruh yang dimaksud adalah pengaruh stres kerja (*Independent variable*) dan konflik kerja (*Independent variable*) terhadap kinerja (*Dependent variable*). Alat analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan tiga variabel atau lebih, pengaruh variabel secara parsial

serta untuk mengetahui kontribusi yang diberikan secara simultan oleh variabel stres kerja dan konflik kerja terhadap nilai kinerja

**HIPOTESIS**

Berdasarkan judul penelitian ini maka terdapat dua hipotesis yang akan di uji kebenarannya, yaitu :

$H_0$  : P = 0. Tidak terdapat pengaruh secara simultan yang positif dan signifikan antara Stres kerja dan Konflik kerja terhadap Kinerja Karyawan di RutgersWPF Indonesia

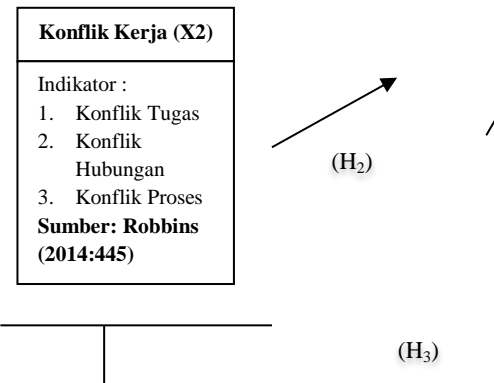
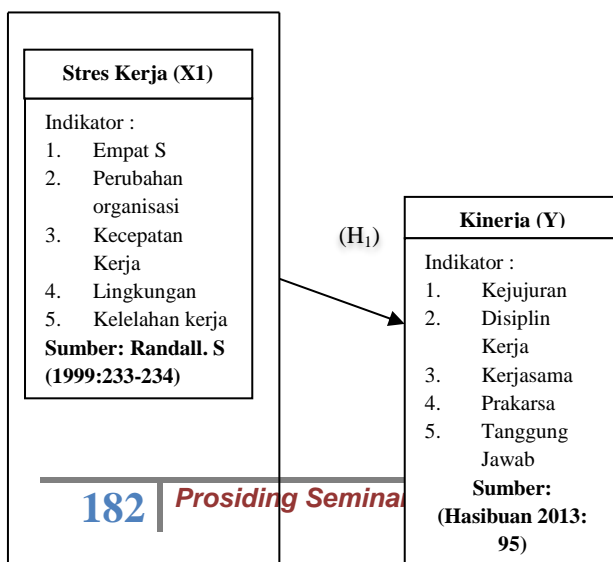
$H_a$  : P  $\neq$  0. Terdapat pengaruh secara simultan yang positif dan signifikan antara Stres kerja dan Konflik kerja terhadap Kinerja Karyawan di RutgersWPF Indonesia

Adapun hipotesis yang akan dikemukakan oleh penulis sebagai berikut:

1.  $H_{01}$  : Tidak terdapat pengaruh stres terhadap kinerja karyawan  
 $H_{a1}$  : Terdapat pengaruh stres terhadap kinerja karyawan
2.  $H_{02}$  : Tidak terdapat pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan  
 $H_{a2}$ :Terdapat pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan
3.  $H_{03}$ : Tidak terdapat pengaruh antara stres dan konflik secara simultan terhadap kinerja karyawan  
 $H_{a3}$ : Terdapat pengaruh antara stres dan konflik secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Gambar kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pengaruh secara simultan yang signifikan antara Pengaruh Stres kerja dan Konflik kerja terhadap Kinerja Karyawan Di RutgersWPF Indonesia



**Keterangan :**

- X1: Variabel bebas (Stres kerja)
- X2: Variabel bebas (Konflik Kerja)
- Y : Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Reliabilitas Variabel Stres, Konflik dan Kinerja**

**Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
1.000	11

Sumber : Hasil Olahan data ( SPSS 24)

Uji reliabilitas variabel stres kerja dilakukan terhadap 11 item pernyataan yang telah valid dan menunjukkan bahwa nilai Cronbach's didapat sebesar 1,000 maka dinyatakan reliabel sangat tinggi.

**Uji Reliabilitas Variabel Konflik Kerja (X<sub>2</sub>)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.712	8

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24)

Uji reliabilitas variabel konflik kerja dilakukan terhadap 8 item pernyataan yang telah valid dan menunjukkan bahwa nilai Cronbach's didapat sebesar 0,712 maka dinyatakan reliabel tinggi.

**Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	10

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24)  
 Uji reliabilitas variabel kinerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Dan menunjukkan bahwa nilai Cronbach's didapat sebesar 0,822 maka dinyatakan reliabel sangat tinggi.

1 (Constant)	19.492	5.730		3.402	.001		
X1	-.249	.110	-.215	-2.257	.030	.930	1.075
X2	.866	.119	.692	7.271	.000	.930	1.075

a. Dependent Variable: Y

**Uji Hipotesis**

**Uji Anova ( F )**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	667.402	2	333.701	33.164	.000 <sup>b</sup>
Residual	472.918	47	10.062		
Total	1140.320	49			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X2, X1

Model persamaan yang digunakan adalah model linear  $Y = a + bX$ . Untuk menguji apakah model linear  $Y = a + bX$  tersebut sudah tepat atau belum, Fhitung pada tabel anova perlu dibandingkan Ftabel. Dari hasil uji ANOVA atau Fhitung didapat nilai Fhitung sebesar 33.164 dimana lebih besar dari nilai Ftabel untuk n = 50 sebesar 3.20 atau  $33.164 > 3.20$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka model diterima, dapat dikatakan Stres kerja (X<sub>1</sub>) dan Konflik Kerja (X<sub>2</sub>) secara signifikan terdapat pengaruh dan bersama-sama mampu menjelaskan Kinerja (Y) pada  $\alpha = 5\%$ .

**1) Hipotesis hubungan Variabel Stres Kerja ( X<sub>1</sub> ) dengan Kinerja ( Y )**

Jika diperhatikan hasil tabel *coefficients* di atas dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS Versi 24, maka nilai t<sub>hitung</sub> untuk variabel X<sub>1</sub> (Stres kerja) sebesar -2.257, sedangkan nilai t<sub>tabel</sub> untuk n = 50 sebesar 2.009. Untuk  $-2.257 < 2.009$  berdasarkan uji t (*two tails*) dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Stres kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh negatif terhadap Kinerja (Y).

**2) Hipotesis hubungan Variabel Konflik ( X<sub>2</sub> ) dengan Kinerja ( Y )**

Jika diperhatikan hasil tabel *coefficients* di atas dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS Versi 2.4, maka nilai t<sub>hitung</sub> untuk variabel X<sub>2</sub> (Konflik kerja) sebesar 7.271, sedangkan nilai t<sub>tabel</sub> untuk n = 50 sebesar 2.009. Jadi  $7.271 > 2.009$ , dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Konflik kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y). Jika derajat signifikan yang digunakan adalah  $<0,05$  maka hipotesis alternatif dapat diterima dan variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variable dependen.

**Uji Anova ( T )**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
					Tolerance	VIF
	B	Beta				



**Analisis Koefisiensi Determinasi**



Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 <sup>a</sup>	.585	.568	3.17208

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari hasil perhitungan *Model summary* dapat diketahui bahwa R yang diperoleh sebesar 0,765 sehingga hubungan korelasi kuat. R Square 0,585 Ini berarti menunjukkan bahwa variabel X1 yaitu Stres kerja dan X2 yaitu Konflik kerja dapat menjelaskan variabel Y kinerja Karyawan RutgersWPF Indonesia sebesar 58,5%. Sedangkan sisanya sebesar 41,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian.

### Analisis Regresi Linier Berganda (Multiple)

#### Regresi Linier Berganda (Multiple)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	B	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	VIF
1 (Constant)	19.492	5.730			3.402	.001		
X1	-.249	.110		-.215	-2.257	.029		1.075
X2	.866	.119		.692	7.271	.000		1.075

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di dapatkan persamaan Regresi  $Y=19.492 - 0,249 X1 + 0,866 X2$ . Berdasarkan persamaan diatas dapat dinyatakan pula bahwa variabel Stres (X1) bertanda negative menunjukkan bahwa kenaikan 1 satuan stres akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,249. Sedangkan konflik (X2) bertanda positif berarti setiap kenaikan 1 satuan

konflik akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,866. Untuk menentukan nilai persamaan regresi linier bergandanya sebagai berikut:

$$Y=19.492 - 0,249 (X1) + 0,866 (X2)$$

dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta intersep sebesar 19.492 menyatakan bahwa jika variabel stres kerja (X<sub>1</sub>), variabel Konflik kerja (X<sub>2</sub>) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai variabel Kinerja (Y) sebesar 19.492

2. Nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar -0,249. Hal ini berarti jika variabel Stres kerja (X<sub>1</sub>) naik 1 satuan akan menurunkan variabel Kinerja (Y) sebesar -0,249 dengan asumsi variabel konflik kerja (X<sub>2</sub>) dan konstanta dianggap konstan. Stres kerja yang berhubungan secara tidak langsung terhadap kinerja, dapat berpengaruh jika pembagian pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dan Beban kerja yang terlalu tinggi.

3. Nilai koefisien regresi variabel konflik (X<sub>2</sub>) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 0,866. Hal ini berarti jika variabel Konflik (X<sub>2</sub>) naik 1 satuan akan menaikkan variabel Kinerja (Y) sebesar 0,866 dengan asumsi variabel Stres kerja (X<sub>1</sub>) dan konstanta dianggap konstan. Konflik yang terjadi di dalam organisasi dapat meningkatkan Kinerja dengan adanya kesamaan dan pemahaman tujuan organisasi, kejelasan yang diberikan pimpinan serta keadilan dalam pemberian insentif.

### Kesimpulan dan Saran

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa :

1. Dari data analisis Regresi bahwa faktor stres kerja memiliki hubungan yang negatif terhadap kinerja karyawan RutgersWPF Indonesia, Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel stres secara individu dengan variabel kinerja karyawan yang menunjukkan nilai t hitung sebesar -2.257, dengan nilai signifikan (X1) sebesar 0,029 yang lebih kecil dari 0,05



hal ini berarti bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Berdasarkan analisis data regresi Faktor Konflik kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja Karyawan RutgersWPF Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel konflik kerja dengan variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 7.271, dengan nilai signifikan ( $X_2$ ) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa konflik kerja dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Terdapat hubungan signifikan antara variabel Stres kerja dan Konflik kerja secara bersama-sama terhadap kinerja kerja karyawan RutgersWPF Indonesia terlihat hasil pengujian dalam uji f dengan nilai  $33.164 > 3.20$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 maka dapat dikatakan Stres kerja ( $X_1$ ) dan Konflik Kerja ( $X_2$ ) terdapat pengaruh secara signifikan bersama-sama mampu menjelaskan Kinerja (Y).

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, adapun saran-saran yang ingin penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Setelah melakukan penelitian pada RutgersWPF Indonesia, berdasarkan dua variabel yang diteliti yaitu stres kerja dan konflik kerja yang disebabkan oleh faktor Individu dan faktor Organisasi. Di dalam organisasi perlu memperhatikan serta menjaga stabilitas stres kerja yang disebabkan oleh faktor stres organisasi (meliputi faktor fisik dan pekerjaan, faktor sosial dan organisasi) untuk menunjang faktor individu agar kinerja karyawan dapat lebih optimal, Organisasi perlu memberikan penghargaan bagi karyawan.

2. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa responden lebih cenderung mengalami Konflik yang disebabkan oleh faktor organisasi, dimana konflik tersebut digunakan untuk menunjang peningkatan kerja.

Untuk memperbaiki kondisi organisasi yang sudah cukup baik dan untuk mengurangi beban akibat konflik maka penulis mengemukakan saran agar organisasi dapat melakukan beberapa kegiatan pelatihan dan acara rekreasi bersama untuk mengurangi konflik kerja yang berkepanjangan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amason, A. C., & Schweiger, D. M. (1997). *The effects of conflict on strategic decision making effectiveness and organizational performance*. In C. K. W. De Dreu & E. Van de Vliert (Eds.), *Using conflict in organizations* (pp. 101-115). Beverly Hills, CA: Sage
- De Dreu, C.K.W. & Van de Vliert E (Eds). (1997) *Using Conflict in Organizations*. London : Sage.
- De Dreu, C.K.W. & Carnevale.P.J.D (2003) *Motivational bases for information processing and strategic choice in conflict and negotiation*. New York : Academy Press.
- Fajar Saranani, *Role conflict and stress effect on the performance on employees working in public works department* Journal Volume 4 Issue 6 June 2015.
- Field, A, *Discovering Statistics using SPSS - Introducing Statistical Method*, SAGE Publications Asia-Pacific Pte Ltd, Singapore, 2009.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2013.
- Hasibuan, S. P Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta, 2013
- Jehn, K. A. (1991, August). *The benefits and detriments of conflict. Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management*, Miami Beach, FL.



- Jehn, K. A. (1995). *A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict*. *Administrative Science Quarterly*, 40, 256-282
- Mangkunegara, Prabu Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit : Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013
- Prince Donkor, Samuel Afriyie, Benjamin. *Effect of conflict on employees Performance: Evidence on Coca-cola company*. *Journal Volume 14 Issue 3 June 2015*.
- Raymond A Friedman Simon T. Tidd Steven C Curral James C Tsai, *International Jurnal Conflict Management*. Volume 11 Iss 1 pp 32-55. 2000
- Richard L Draft. *Manajemen edisi 6 buku2* Penerbit : Salemba Empat, Jakarta, 2006
- Siregar, Syofian, *Satatistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta, 2014
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit: Alfabeta, Bandung, 2013
- Suharsini, Arikunto, *Prosedur Penelitian*, Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta, 2013
- Sujarweni, V Wiratna. *Metodologi Penelitian*, Penerbit : Pustaka Baru Press, Yogyakarta, 2014
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Personalialia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Prenada Media Group, Jakarta, 2015
- Stephen Robbins, Timothy AJudge. *Perilaku Organisasi, Edisi 12 Buku 2*. Penerbit: Salemba Empat, Jakarta, 2008
- Schuler Randall S. *Human Resource Management*, West Publishing Company , United States, 1995
- Schuler Randall S. *Manajemen Sumber Daya Manusia menghadapi Abad ke 21, Edisi keenam Jilid 2* Penerbit: Erlangga, Jakarta, 1999
- Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Penerbit : PT Rajagrafindom Persada, Jakarta, 2014
- Lesmana, R., Sunardi, N., & Tumanggor, M. (2020). Pelatihan Manajemen dalam Meningkatkan Motivasi Siswa dan Guru SDN 84 Rejang Lebong. *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis*, 1(2).
- Sunardi, N., Hamsinah, H., Sarwani, S., Rusilowati, U., & Marjohan, M. (2020). Manajemen Pengelolaan Budidaya Ikan Laut (Sea Farming) Untuk Meningkatkan Pendapatan Masyarakat di Kepulauan Seribu, DKI Jakarta. *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis*, 1(2).
- Sunardi, N. (2020). Kesehatan Bank Umum Syariah yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan dengan metode Risk Based Bank Rating (RBBR). *Jurnal SEKURITAS (Saham, Ekonomi, Keuangan dan Investasi)*, 3(2), 132-147.
- Kadim, A., Sunardi, N., Lesmana, R., & Sutarman, A. (2019). Revitalisasi Fungsi Masjid Sebagai Pusat Penguatan Manajemen Peternak Sapi Rakyat melalui Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Terpadu (LEMPERMADU). (Studi Kasus di Masjid Ainul Yaqin Kel. Jontlak, Kec. Praya, Kab. Lombok Tengah, Provinsi Nusa Tenggara Barat). *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis*, 1(1).