

**PENGARUH STRES KERJA DAN MANAJEMEN KONFLIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi kasus PT. Moga Djaja Klaten)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan Kelulusan Sarjana Manajemen

Program Studi Manajemen

Peminatan :

Manajemen Sumber Daya Manusia(SDM)



Diajukan Oleh ;

SELAWATI

NIM : 2021100038

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN

AGUSTUS 2024

HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH STRES KERJA DAN MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. MOGA DJAJA KLATEN

Diajukan Oleh ;

SELAWATI

2021100038

Telah disetujui pembimbing

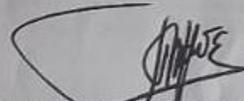
Pada tanggal:

Pembimbing I



Dr. Abdul Haris, S.E., M.M., MPd.
NIK. 690 098 194

Pembimbing II



Dr. Anis Marjulah S.E., M.M.
NIK. 690 994 143

Mengatahui,
Ketua Prodi Studi Manajemen



Dr. Anis Marjulah S.E., M.M.
NIK. 690 994 143

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH STRES KERJA DAN MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. MOGA DJAJA KLATEN

Diajukan Oleh ;

SELAWATI

2021100038

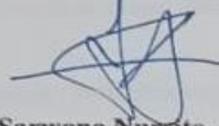
Telah dipertahankan di hadapan dewan penguji skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma dan diterima untuk
memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen
pada tanggal

Ketua



Dr. Arif Julianto SN,S.E.,M.Si
NIK. 690 301 250

Sekertaris



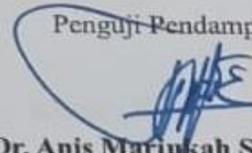
Sarwono Nursito, S.E.,M.Sc.
NIP.197612152005011001

Penguji Utama



Dr. Abdul Haris, S.E.,M.M.,MPd.
NIK. 690 098 194

Penguji Pendamping



Dr. Anis Marjulah S.E.,M.M.
NIK. 690 994 143



Disahkan

Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi

Dr. Arif Julianto SN,S.E.,M.Si
NIK. 690 301 250

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Selawati
Nim : 2021100038
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Psikologi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul: "Pengaruh Stres Kerja dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Moga Djaja Klaten". Adalah hasil karya saya sendiri. Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi atau lembaga pendidikan lainnya. Saya juga menyatakan bahwa semua sumber yang digunakan dalam penulisan skripsi ini telah saya cantumkan sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan adanya ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Klaten, 27 Agustus 2024

Yang membuat pernyataan,



Selawati

MOTTO

“Tidak Ada Kesulitan Jika Mau Berusaha”

“ 3B Baik, Benar, Berkah”

“ Jika Dengan Gagal Bisa Membuat Kesuksesan, Maka Tidak Perlu Takut

Gagal Karena Jaminannya Berhasil”

PERSEMBAHAN

1. Skripsi ini saya persembahkan untuk Kedua orang tua saya yang selalu mendukung dan mendoakan segala Langkah dan Keputusan saya, terlebih untuk wanita terhebat seperti Mama yang selalu ada samping saya.
2. Skripsi ini saya persembahkan untuk Suami saya tercinta Rifai Hartanto terimakasih sudah menemani dan membantu saya selama ini.
3. Skripsi ini saya persembahkan untuk anak saya tercinta Shafa Keyla Almaira Az-zahra terimakasih sudah jadi semangat untuk saya dan menjadi alasan saya untuk sukses.
4. Teman-teman kelas manajemen malam, Terimakasih banyak sudah menjadi bagian terbaik dan kerja samanya selama ini, serta semua pihak yang sudah membantu selama penyelesaian tugas akhir ini.
5. Skripsi ini saya persembahkan untuk Masa Depan saya terimakasih telah berjuang sejauh ini.
6. Almamaterku.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Moga Djaja Klaten”

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten. Penulis menyadari masih banyak sekali kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Untuk itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini.

Dengan selesainya skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih yang banyak kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd., selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Bapak Dr. H. Arif Julianto SN., S.E.,M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi
3. Bapak H. Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd selaku wakil rektorat dan sekaligus pembimbing pertama yang dengan sabar membimbing penulis, serta banyak membantu dan memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten.

4. Ibu Dr. Anis Marjukah, S.E.,M.M selaku ketua prodi manajemen dan sekaligus pembimbing kedua yang dengan sabar membimbing penulis serta banyak membant selama belajar Universitas Widya Dharma Klaten
5. Seluruh Dewan Penguji Skripsi yang telah memberikan masukan dan koreksi skripsi ini.
6. Rekan - rekan mahasiswa Manajemen 2021, 2022,dan 2023 Universitas Widya Dharma Klaten yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak/ Ibu dosen di program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmunya.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebut satu- persatu.

Akhir kata penulis mengharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak - pihak yang berkepentingan.

Klaten, 27 Agustus 2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	I
HALAMAN PERSETUJUAN.....	II
HALAMAN PENGESAHAN.....	III
PERNATAAN.....	IV
MOTTO.....	V
PERSEMBAHAN.....	VI
KATA PENGANTAR.....	VII
DAFTAR ISI.....	IX
DAFTAR TABEL.....	XII
DAFTAR GAMBAR.....	XIII
DAFTAR LAMPIRAN.....	XIV
ABSTRAK.....	XV
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Alasan Pemilihan Judul.....	2
C. Penegasan Judul.....	3
D. Pembatasan Masalah.....	4
E. Perumusan Masalah.....	5
F. Tujuan Penelitian.....	5
G. Manfaat Penelitian.....	6
H. Sistematika Penulisan.....	7

BAB II	TINJAUAN PUSTAKA.....	8
	A. Kajian Pustaka.....	8
	B. Penelitian Terdahulu.....	30
	C. Rerangka Berpikir.....	34
	D. Hipotesis Penelitian.....	34
BAB III	METODE PENELITIAN.....	35
	A. Tempat Penelitian.....	35
	B. Sumber Data.....	35
	C. Populasi dan Sampel.....	36
	D. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian.....	38
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
	F. Uji Instrumen.....	39
	G. Teknik Analisis Data.....	40
	H. Analisis Regresi Linear Berganda.....	42
	I. Pengujian Hipotesis.....	42
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	44
	A. Gambaran Umum Hasil Penelitian.....	44
	B. Identifikasi Responden.....	46
	C. Identifikasi Variabel.....	50
	D. Hasil Analisi Data.....	52
	E. Uji Regresi Linear Berganda.....	57

	F. Uji Hipotesis.....	60
	G. Pembahasan.....	63
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN.....	66
	A. Simpulan.....	66
	B. Saran.....	68
	DAFTAR PUSTAKA.....	70
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	48
Tabel 4.2	Usia Responden.....	48
Tabel 4.3	Pendidikan Responden.....	49
Tabel 4.4	Posisi atau Jabatan Responden.....	49
Tabel 4.5	Hasil variabel X1.....	50
Tabel 4.6	Hasil variabel X2.....	51
Tabel 4.7	Hasil variabel Y.....	51
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas.....	53
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas.....	54
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas.....	55
Tabel 4.11	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	56
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
Tabel 4.13	Hasil Uji Linear Berganda.....	58
Tabel 4.14	Hasil Uji t.....	60
Tabel 4.15	Hasil Uji F.....	61
Tabel 4.16	Hasil Uji Koefisien Determinan.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar2.1	Model Stres Lazarus dan Folkman.....	10
Gambar2.2	Rerangka Pemikiran.....	34
Gambar4.1	Struktur Organisasi PT. Moga Djaja Klaten.....	47

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner Variabel Stres Kerja
- Lampiran 3 Tabulasi Data Kuesioner Variabel Manajemen
Konflik
- Lampiran 4 Tabulasi Data Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan
- Lampiran 5 Hasil Uji Validasi Stres Kerja, Manajemen Konflik
dan Kinerja Karyawan
- Lampiran 6 Hasil Reliabilitas Stres Kerja, Manajemen Konflik
dan Kinerja Karyawan
- Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas dan Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 8 Hasil Uji Multikolinearitas, Uji t, Uji f, dan Uji
Koefisien Determinan
- Lampiran 9 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 10 Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 11 Foto

ABSTRAK

Penelitian dengan judul "Pengaruh Stres Kerja dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan PT.Moga Djaja Klaten" dalam penelitian ini bertujuan Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja dan manajemen konflik secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dari variabel Stres Kerja(X1) dan Manajemen Konflik(X2) lebih berpengaruh mana untuk variabel Kinerja Karyawan(Y), tujuan dari manajemen sumber daya manusia sendiri ialah agar tercapai visi misi suatu perusahaan. Sehingga dalam pelaksanaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang mana akan membawa keberlangsungan tujuan perusahaan.

Metode analisis yang dipakai pada Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 75 karyawan PT Moga Djaja Klaten. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu stres kerja dan manajemen konflik, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan, dengan alat bantu yang digunakan dalam penelitian ini berupa IBM SPSS versi 27.0

Dari hasil variabel variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Moga Djaja Klaten, hubungan negatif ini artinya ketika beban pekerjaan, tekanan dari atasan, dan resiko pekerjaan yang diterima oleh karyawan melampaui batas, maka kinerja akan menurun, Sedangkan manajemen konflik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Moga Djaja Klaten ,hubungan positif ini artinya ketika konflik, dan perbedaan pendapat bisa ditangani maka tidak akan mengurangi kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu mengelola tingkat stres kerja dan meningkatkan efektivitas manajemen konflik dalam organisasi.

Kata Kunci: Stres Kerja, Manajemen Konflik, Kinerja Karyawan, PT Moga Djaja Klaten

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengelolaan Sumber daya manusia pada era digital seperti sekarang ini memang sangat dibutuhkan demi kesuksesan suatu Perusahaan. Yang mana melibatkan pengembangan, pemberian peluang, kesempatan pada karyawan dalam mencapai hasil yang terbaik untuk kesejahteraan karyawan dan kesuksesan Perusahaan, karyawan yang berkomitmen dan bekerja keras akan menjadi asset berharga bagi Perusahaan dalam mencapai tujuan.

Dalam mencapai tujuan tersebut Perusahaan harus menjalankan fungsi dari MSDM yaitu perancangan, pengelolaan ,pengarahan, dan pengadaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, setiap individu karyawan mau berusaha untuk menjalankan fungsi dari manajemen sumber daya manusia dengan baik untuk mengurangi masalah yang mengakibatkan karyawan memiliki stress terhadap kerjaan tersebut.

Stress akibat kerjaan tersebut yang membuat munculnya beberapa konflik dalam pekerjaan, yang mana konflik tersebut akan berimbas dengan kinerja yang di dapat Perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dan manajemen konflik sangat penting dalam kinerja karyawan karena Perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kemampuan dan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan Perusahaan.

Konflik adalah permasalahan yang akan selalu hadir didunia kerja atau organisasi, namun ada dua sudut pandang dengan konsekuensi yang berbeda. Konflik akan menjadi hal utama ketidak nyamanan dalam bekerja jika masing - masing individu tersebut menanggapi dan menyelesaikan masalah dengan cara yang salah, sebaliknya jika masing - masing individu melakukan evaluasi, perbaikan dan pelatihan untuk mencegah serta menangani jika konflik terjadi ditempat kerja maka konflik tersebut akan menjadi pembelajaran yang positif untuk terus berkarya dengan baik.

Manajemen konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Halawa, 2021). Penelitian lain menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya pelatihan, peningkatan mutu kinerja, dan pengembangan untuk karir karyawan akan semakin memperkecil adanya konflik yang berkepanjangan sehingga suasana disekitar tempat kerja akan selalu nyaman dan tidak mengganggu kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut Wirawan (2010:5) manajemen konflik adalah “proses pertentangan yang diekspresikan diantara dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik, menggunakan pola pikir dan interaksi yang menghasilkan keluaran konflik”

Menurut Husein Umar dalam Mangkunegara (2010:18)” membagi aspek-aspek penilaian kinerja berdasarkan mutu pekerjaan, kejujuran pegawai, inisiatif, kehadiran, sikap, kerja sama, keandalan,

pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu kerja.

Berdasarkan hasil riset yang penulis lakukan, ada keterkaitan antara stres kerja, manajemen konflik dan kinerja karyawan antara lain. Karyawan tidak menyelesaikan tanggung jawabnya sebelum jam pulang kerja, terjadi perselisihan akibat perbedaan pendapat dalam penyelesaian tugas, dan menurunnya kinerja karyawan. Indikasi terjadinya konflik dapat dilihat dari berjalan atau tidak sebuah visi misi dari perusahaan tersebut karena karyawan yang kurang pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawabnya akan memutus tujuan yang ingin dicapai pada perusahaan tersebut. Indikasi terjadi stres kerja dilihat dari beban kerja yang tidak sesuai posisi jabatan, penyelesaian tugas tidak sesuai jam kerja dan desakan atasan untuk memulai tugas yang baru sebelum menyelesaikan tugas yang sedang dijalankan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul . “Pengaruh Stres Kerja Dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT. Moga Djaja Klaten).

B. Alasan Pemilihan Judul

Dalam penelitian ini peneliti memiliki alasan tertentu dalam pengambilan judul tersebut. Berikut alasan – alasan peneliti tertarik menentukan judul tersebut adalah :

1. Alasan obyektif :

Ingin menguji variabel (X1) stres kerja dan (X2) manajemen konflik yang memberikan pengaruh terbesar dalam menjaga kinerja karyawan PT. Moga Djaja

2. Alasan subyektif :

a. Pembahasan yang ditulis sesuai dengan yang sering terjadi dilingkungan sekitar

b. Menurut peneliti pembahasan ini sangat menarik karena obyek yang dijadikan penelitian salah satu produk kecantikan yang masih ada sampai saat ini walau dengan banyaknya persaingan.

C. Penegasan Judul

Untuk mengurangi pemahaman yang terlalu luas dalam penelitian ini maka perlu diberi penegasan judul sebagai berikut :

1. Stress kerja adalah Beban mental, fisik dan ketidak nyamanan seseorang
2. Manajemen Konflik adalah Upaya untuk mengelola perbedaan sudut pandang dan pendapat antar individu agar konflik diataasi.
3. Kinerja adalah Salah satu pencapaian keberhasilan seseorang secara menyeluruh dalam melakukan kewajiban.

D. Pembatasan Masalah

Dalam Menyusun penelitian ini peneliti membatasi masalah agar memudahkan dalam penelitian ini untuk memperoleh pengetahuan yang mendalam tentang objek yang diteliti, sehingga dapat dipelajari keseluruhan.

E. Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja PT. Moga Djaja?
2. Apakah terdapat pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja PT. Moga Djaja?
3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja dan manajemen konflik secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Moga Djaja?

F. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja PT. Moga Djaja.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja PT. Moga Djaja.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja dan manajemen konflik secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Moga Djaja.

G. Manfaat Penelitian

Dari tujuan diatas, hasil penelitian ini besar harapanya dapat memberikan manfaat dan kontribusi sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pengetahuan,wawasan dan pemecahan masalah pengaruh manajemen konflik dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Adanya hasil penelitian ini dapat menjadi evaluasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi peneliti

Sebagai wawasan dalam mempersiapkan diri di dunia kerja sehingga dapat melihat kelebihan dan kekurangan untuk meingkatkan kinerja.

c. Bagi pembaca

penelitian ini diharapkan bisa jadi refrensi bagi siapa pun dalam melakukan penelitian dan jadi perbaikan dalam kerja terkait ketidak nyamanan dalam bekerja di lingkungan bekerjanya.

H. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Berupa bagian awal atau bab pertama yang mengartikan tujuan penulisan biasanya berisikan jawaban dari penelitian, latar belakang, masalah dalam penelitian dan metode penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka berupa alur umum yang dilewati agar dapat teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan mencari materi untuk memperkuat teori penelitian biasanya berisi hipotesis,

BAB III : METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian berupa cara yang digunakan dalam mendapatkan kebenaran untuk penelitian yang sedang dikaji dengan cara yang tersusun untuk mendapatkan ilmu.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan berupa jawaban dari pertanyaan yang ada pada pendahuluan dan pembahasan kecocokan antara hasil dan pertanyaan penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dan saran berupa bagian penutup dari penelitian ini berupa kejelasan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab 4 dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda didapatkan hasil sebagai berikut :

$$Y = 35,285 - 0,425X_1 + 0,206X_2 + e$$

Dapat dijelaskan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Moga Djaja Klaten, hubungan negatif ini artinya ketika beban pekerjaan, tekanan dari atasan, dan resiko pekerjaan yang diterima oleh karyawan melampaui batas, maka kinerja akan menurun.

2. Dan pada hasil variabel manajemen konflik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Moga Djaja Klaten , hubungan positif ini artinya ketika konflik, dan perbedaan pendapat bisa ditangani maka tidak akan mengurangi kinerja karyawan.

3. Pada hasil uji t dari kedua variabel stres kerja dan manajemen konflik berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
4. Pada hasil uji F, nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $13,104 \geq 3,12$ dengan tingkat signifikan $0,000 \leq 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Dari hasil nilai koefisien *Square* = 0,267 atau 26,7% pada penelitian ini kemampuan variabel bebas yang terdiri dari stres kerja (X1) dan manajemen konflik (X2) , sedangkan sisanya 73,3% adalah variabel kinerja karyawan yang dijelaskan oleh variabel - variabel lain yang belum diamati pada penelitian ini.

B. Saran

a. Bagi Manajemen PT. Moga Djaja Klaten

1. Diharapkan agar lebih memperhatikan sistem pekerjaan dan tanggung jawab setiap jabatan masing - masing agar tidak lagi terjadi konflik yang berujung menurunnya kinerja karyawan.

2. Lebih banyak evaluasi seluruh karyawan untuk mengetahui kendala apa yang terjadi sampai karyawan sulit mencapai target dalam bekerja.

3. Diharapkan untuk semua bagian PT. Moga Djaja Klaten untuk saling menjaga dan meningkatkan rasa nyaman ditempat kerja dalam menjalankan tuntutan pekerjaan secara sehat.

4. Diharapkan sedikit mengurangi beban kerja pada karyawan agar tetap produktif dalam porsi pekerjaan setiap bagian.

5. Diadakan pelatihan untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan baru yang dapat melengkapi metode yang dimiliki masing - masing karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Disarankan untuk menambah jumlah responden.
2. Tambahkan variabel independen dan dependen yang baru dan relevan dengan topik manajemen.
3. Lakukan perbandingan pada hasil penelitian dengan penelitian sejenisnya untuk menentukan perbedaan serta faktor yang mempengaruhi.
4. Lakukan uji coba pada kuesioner dengan menyebar minimal 30 responden untuk mengetahui variabel yang akan diteliti relevan atau tidak. Cara ini dilakukan untuk menguji reliabel dan valid dalam setiap pertanyaan kuesioner yang akan dijadikan data penelitian pada uji validitas serta reliabilitas.
5. Pelajari semua faktor eksternal agar bisa mengatasi kendala dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajeng, S. (2019). *Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Senapati Handal Perkasa* (Doctoral dissertation, STIA manajemen dan kepelabuhan barunawati surabaya).
- Arikunto, S. (2002) *prosedur peelitian* (edisi revisi).jakarta: Rineka Cipta
- Edision, Emron. Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fhadilla, F. (2022). *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson ,J.L., et al. (1996). *Organisasi - Perilaku, Struktur, & Proses* (Edisi ke 8). Jakarta: Aksara Pratama.
- Gustiani, N. Dela.(2017). *Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mopoli Raya Medan, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*.
- Halawa, O. (2021). *Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pt. Citra Keluarga Baru*. 6(2),8.
- Hani, Handoko. 1986. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA
- Hasibuan, M. S. Drs., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Husain, H. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar. Universitas Muhammadiyah Makassar, 2*.

- Indarti , S Hendriani, S., & Mahda, M. (2014). *Pengaruh Faktor Kepribadian pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Regional Xii BKN Pekanbaru. Jurnal Ekonomi*, 22 (01),9 - 24. Jakarta.
- Irianda, B. Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Puji Cahaya Medan*.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu A. (2005). *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditam.
- Mangkunegara. 2010 *Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Manado*.
- Mathis And Jackson. 2006. *Human Resource (manajemen Sumber Daya Manusia)*. Terjemahan Diana Angelia. Jakarta: Salemba empat.
- Nainggolan, N.T., dkk. (2021). *Komunikasi organisasi: teori, inovasi dan etika*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Ndruru, Sofumboro. *Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. Pareto: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 2023, 8.2: 37-42.
- Rivai, v., & Sagala, E. J. (2009). *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, edisi kedua. Penerbit: Rajawali Pers, jakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat: Jakarta.
- Situmeang, H., Nasution, H. P., & Sinambela, M. (2023). pengaruh manajemen konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan nusantara IV unit kebun pabatu. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 5(1), 65-71.
- Sugiyono, P . (2011). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D* Alapabeta, Bandung.
- Suprihanto,J.2004. *Penelitian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

- Wahyudi. (2008). *Manajemen Konflik Dalam Organisasi*. (Edisi Kedua). Bandung : Alfabeta
- Wartini, Sri. Strategi manajemen konflik sebagai upaya meningkatkan kinerja teamwork tenaga kependidikan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 2015, 6.1: 64-73.
- Widyantoro, R. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kunango Jantan Group, Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar, Riau.
- Widyantoro, Roni; Lahamid, Qomariah Lahamid. Kinerja Karyawan: Tinjauan Pada Stres Kerja Dan Manajemen Konflik: Kinerja Karyawan: Tinjauan pada Stress Kerja dan Manajemen Konflik. *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial (JEIS)*, 2022, 1.01: 13-19.
- Yuni, Artika Hasibuan. *Analisis Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Di Pegadaian Syariah Kota Bandar Lampung Cabang Wayhalim*. 2023. PhD Thesis. UIN Raden Intan Lampung.

<https://rey.id/blog/bisnis/fungsi-manajemen-sdm/>
<https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/Pareto>