

Aktivitas-Aktivitas & Penyelesaian Konflik Internal Kekaryawanan

Nurhayani Nurhayani¹, Kezya Meylani Fernanda Putri², Lidiya Rima Ranti³,
Yusawinur Barella⁴

^{1,2,3,4}Universitas Tanjungpura

Jl. Prof. Dr. H. Prof. H. Hadari Nawawi, Bansir Laut, Kec. Pontianak Tenggara, Kota Pontianak,
Kalimantan Barat 78124

Abstract. *In a company there are employee activities which include promotion, demotion and dismissal and retirement. During employee activities, it does not rule out the possibility of conflicts, both personal, intragroup, and intergroup. Every conflict must have a resolution. Some ways of resolving internal employee conflicts include open and transparent communication, mediation, individual counseling, training and education. In writing this journal, the method used is a library research method, by taking data or information from various sources such as books, notes, and research reports. The purpose of writing this journal is to provide readers with an understanding of internal employee activities, employee conflicts and their resolution. The results of this study are a discussion that we have compiled in this journal.*

Keywords: *Activities, Conflict, Employee, Resolution*

Abstrak. Dalam sebuah perusahaan terdapat aktivitas-aktivitas karyawan yang meliputi promosi, demosi, pemecatan dan pensiun. Selama aktivitas karyawan berlangsung, tidak menutup kemungkinan terjadi konflik, baik personal, intragroup, dan intergroup. Setiap konflik pasti memiliki penyelesaian. Beberapa cara penyelesaian konflik internal karyawan antara lain, komunikasi open dan transparan, mediasi, konseling individu, training dan edukasi. Dalam penulisan jurnal ini metode yang digunakan merupakan metode studi kepustakaan (*library research*), dengan mengambil data atau informasi dari berbagai sumber seperti buku, catatan, maupun laporan hasil penelitian. Tujuan dari penulisan jurnal ini adalah untuk memberikan pemahaman kepada pembaca mengenai aktivitas internal karyawan, konflik-konflik karyawan dan penyelesaiannya. Hasil dari studi ini berupa pembahasan yang sudah kami susun dalam jurnal ini. Dalam perusahaan ataupun organisasi, terdapat aktivitas-aktivitas karyawan yang menjadi motivasi atau dorongan bagi setiap karyawan untuk bisa meningkatkan kinerja.

Kata Kunci: Aktivitas, Konflik, Karyawan, Penyelesaian

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan, terdapat aktivitas internal karyawan yang merupakan rangkaian kegiatan untuk manajemen sumber daya manusia. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia di perusahaan adalah untuk meningkatkan kemampuan atau kinerja karyawan kantor baik secara personal maupun kelompok, untuk kemajuan perusahaan, biasanya kinerja karyawan akan dinilai dengan evaluasi (Utama et al., 2019). Hal ini karena sumber daya manusia merupakan faktor terpenting untuk menjalankan sebuah perusahaan. Tanpa adanya manusia, bagaimana sebuah perusahaan dapat beroperasi? Meskipun sekarang ini banyak kemajuan teknologi salah satunya Artificial Intelligence, (Ai) tidak semua pekerjaan kantor bisa diselesaikan oleh Artificial Intelligence (Ai), dan untuk menggunakan Artificial Intelligence (Ai) juga memerlukan manusia untuk mengoperasikannya.

Manajemen sumber daya manusia di perusahaan juga berkaitan dengan kemajuan teknologi tersebut, dengan memanajemen sumber daya manusia yang ada, diharapkan tenaga manusia tidak akan kalah saing oleh *Artificial Intelligence* (Ai).

Dalam sebuah perusahaan, tentunya tidak lepas dari konflik yang mungkin terjadi baik konflik personal, intergroup, maupun intragroup. Konflik-konflik tersebut dapat mengganggu suasana kerja di sebuah perusahaan. Selain itu, jika dibiarkan saja maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan malah merugikan perusahaan.

Konflik atau permasalahan pasti memiliki penyelesaian untuk setiap konflik yang terjadi. Beberapa cara penyelesaian konflik internal kekaryawanan adalah dengan melakukan komunikasi yang terbuka dan transparan, meminta bantuan pihak ketiga atau mediasi, menggunakan jasa konseling individu, dan yang terakhir dengan menggunakan training atau pelatihan baik yang disediakan oleh perusahaan maupun mandiri dari karyawan.

METODE

Dalam membuat jurnal ini, metode yang digunakan adalah studi kepustakaan. studi kepustakaan (*library research*) merupakan studi yang dilakukan dengan cara literatur (kepustakaan) yang berupa buku, catatan maupun berupa laporan hasil penelitian dari penelitian terdahulu (Mirzakon, Abdi & Purwoko, 2005). Sedangkan menurut sugiyono (2012) studi kepustakaan adalah kajian yang teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, norma dan nilai yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti (Jamaludin, 2018).

PEMBAHASAN MATERI

Aktivitas-Aktivitas Internal Kekaryawanan

Dalam suatu Perusahaan ada aktivitas-aktivitas internal kekaryawanan yang berperan untuk memanajemen sumber daya manusia agar memiliki kualitas yang baik, dan demi kemajuan perusahaan tersebut. Selain itu aktivitas-aktivitas tersebut dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di kantor dan tempat kerja (Putri et al., 2022).

Aspek-aspek yang meliputi aktivitas internal kekaryawanan meliputi promosi, pemecatan, demosi, dan pensiun. Berikut ini penjelasannya.

a. Promosi

Saat dimana seorang karyawan mendapatkan kenaikan jabatan di perusahaan tempatnya bekerja disebut promosi. Seseorang bisa dipromosikan apabila memenuhi

syarat yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Bisa dengan mendapatkan target penjualan yang besar, menampilkan sikap dan kinerja yang baik selama bekerja, memberikan kontribusi yang besar terhadap proyek yang dikerjakan dalam perusahaan dan sebagainya (Anugrah Ilahi, 2021).

Dengan adanya promosi dalam suatu perusahaan, karyawan akan semangat dalam bekerja karena jika mendapat promosi maka otomatis gaji akan bertambah dan mendapat status yang tinggi, tidak ada karyawan yang tidak mau mendapatkan promosi, oleh karena itu salah satu aktivitas karyawan berupa promosi ini dapat membantu meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sebab tanpa disadari, karyawan akan meningkatkan skill dan kinerja yang mereka miliki agar bisa mendapatkan promosi.

b. Pemecatan

Meskipun dalam suatu perusahaan sudah dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, namun tidak dapat dipungkiri bahwa manusia memiliki batasan, tidak bisa suatu perusahaan menjamin sepenuhnya karyawan akan memiliki kinerja yang baik dan setia pada perusahaan karena perusahaan masih dipimpin oleh manusia. Karyawan yang tidak dapat menampilkan kinerja yang baik bahkan setelah mendapat pelatihan kerja dan peningkatan sumber daya manusia dari perusahaan dapat dipecat. Pemecatan dilakukan perusahaan berdasarkan hasil evaluasi kerja yang dilakukan dalam suatu perusahaan, dan karyawan yang tidak mendapat evaluasi yang baik biasanya akan dipecat.

Pemecatan dilakukan juga bukan tanpa alasan, karena setiap perusahaan pasti menginginkan perkembangan dan kemajuan perusahaan dan kemajuan itu dapat terjadi jika memiliki sumber daya manusia atau karyawan yang baik dan berkualitas. Jika karyawan tidak dapat memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan dan malah merugikan maka karyawan tersebut akan dipecat agar perusahaan bisa mencari karyawan baru yang diharapkan dapat menampilkan kinerja yang baik dan membantu perkembangan dan kemajuan perusahaan. Selain alasan tersebut, pemecatan juga sebagai sebuah peringatan kepada karyawan untuk lebih bertanggung jawab dalam mengemban dan menjalankan tugas serta tanggung jawabnya dalam perusahaan.

Pemecatan tidak semata-mata oleh perusahaan saja, ketika seorang karyawan memutuskan untuk mengundurkan diri juga disebut pemecatan namun tidak dilakukan secara paksa oleh perusahaan (Rumawas & Sos, 2023).

c. Pensiun

Manusia tidak ada yang selamanya bisa terus berada di usia muda atau produktif, pasti akan datang waktunya manusia akan menua atau sudah tidak di usia produktif lagi. Ketika seorang karyawan mencapai usia yang tidak lagi produktif maka perusahaan biasanya akan menginformasikan kepada karyawan tersebut untuk pensiun. Pensiun merupakan salah satu cara untuk memaksimalkan kemampuan dari manusia yang berada di usia produktif. Hal ini dikarenakan setiap perusahaan menginginkan karyawan yang dapat bekerja secara maksimal untuk perusahaan, karena itulah ada pensiun sebagai salah satu cara untuk bisa mengelola karyawan. Karena ketika karyawan yang sudah mencapai usia yang tidak lagi produktif dan pensiun, perusahaan bisa mencari karyawan baru yang masih dalam usia produktif sebagai pengganti.

Seperti itulah kenyataan yang harus disadari oleh setiap orang yang bekerja sebagai karyawan, memang karyawan yang lebih tua sudah memiliki pengalaman yang banyak, namun ketika usia sudah mendominasi maka sebagai manusia kita harus tau bahwa ada batasan untuk terus bekerja karena pasti mengalami penurunan kinerja. Sedangkan perusahaan pasti akan memaksimalkan kinerja karyawan untuk kepentingan perusahaan, karena itulah salah satu tujuan pengelolaan sumber daya manusia diperusahaan.

d. Demosi

Demosi merupakan kebalikan dari promosi. Seperti yang telah dipaparkan bahwa promosi merupakan kenaikan jabatan seorang karyawan, sedangkan demosi merupakan penurunan jabatan karyawan yang dapat disebabkan oleh beberapa hal. Ketika seorang karyawan telah berada diposisi yang bagus dalam sebuah perusahaan tidak menutup kemungkinan karyawan tersebut akan melakukan kesalahan atau kelalaian dalam menjalankan tugasnya. Karena hal itu, karyawan tersebut bisa saja diturunkan jabatannya. Jika hanya dilakukan demosi pada karyawan tersebut maka kemungkinan terjadi penurunan kinerja yang membuatnya tidak lagi bisa berada di posisi yang bagus dalam perusahaan. Tetapi jika sudah sampai melanggar aturan perusahaan atau merugikan perusahaan maka tidak hanya dilakukan demosi tapi sudah pasti karyawan itu akan dipecat bahkan jika ia memiliki posisi yang bagus di perusahaan.

Oleh sebab itu meski seorang karyawan telah mendapatkan promosi, tetap perlu dilakukan evaluasi agar seluruh karyawan baik karyawan biasa maupun yang memiliki posisi tinggi bisa bertanggung jawab dan tidak lalai dalam menjalankan dan

mengemban tugas serta posisi, jika tidak ingin di demosi setelah dilakukannya evaluasi kinerja.

Konflik-Konflik Internal Kekaryawanan

Dalam sebuah perusahaan yang pastinya memiliki karyawan tidak mungkin terlepas dari konflik

a. Konflik personal

Konflik personal merupakan salah satu jenis konflik yang terjadi antara individu satu dengan individu lain nya, yang mana konflik tersebut dapat terjadi bila dua individu memiliki perbedaan dalam pandangan ataupun pendapat yang berbeda dan perbedaan tujuan yang saling bertentangan satu sama lain yang mana hal- hal seperti itu dapat memicu nya konflik personal antara mereka. yang mana Konflik personal tersebut dapat terjadi didalam sebuah pertemanan, keluarga, masyarakat, maupun di dalam pekerjaan. Tetapi konflik personal juga dapat muncul karena adanya rasa perasaan yang tidak terungkap yang mana perasaan tersebut seperti rasa iri hati, cemburu, atau pun rasa marah kita terhadap individu lain itu juga dapat memicu timbulnya sebuah konflik personal.

Konflik personal juga dapat berdampak negatif bagi seseorang maupun bagi individu-individu yang sedang mengalami konflik personal tersebut yang mana karena konflik tersebut dapat menimbulkan rasa yang tidak nyaman, stres, dan tekanan emosional bagi mereka sehingga menimbulkan jarak antara individu satu dengan individu lain nya, yang mana karena mereka berjarak itu dapat membuat hubungan mereka menjadi rusak bahkan dapat memicu perpecahan antara mereka Untuk mengatasi konflik personal ini terkadang kita juga perlu meminta bantuan dari orang yang netral atau orang yang tidak memandang dari sebelah pihak saja, seperti meminta bantuan dari mediator ataupun profesional konseling agar mereka dapat membantu mengatasi konflik yang terjadi, yang mana ketika mereka akan mengatasi konflik personal tersebut mereka akan lebih dulu mengenali ataupun mencari tahu terlebih dahulu sumber masalah utamanya, dengan cara berkomunikasi langsung dengan orang yang terlibat dalam konflik tersebut, memahami perspektif mereka, dan mencari solusi yang adil bagi kedua belah pihak (Sudarmanto et al., 2021).

b. Konflik intragroup

Konflik intragroup merupakan konflik yang terjadi diantara anggota dalam satu kelompok atau grup, seperti terjadinya konflik didalam keluarga, maupun didalam sebuah kelompok kerja yang mana biasanya konflik intragroup ini terjadi karena adanya

sebuah perbedaan yang dapat terjadi pada masing-masing anggota dalam sebuah kelompok atau grup.

Konflik intragroup ini juga dapat terjadi karena adanya beberapa faktor yang dapat memicu konflik ini terjadi seperti adanya perbedaan tujuan dan perbedaan pemikiran di dalam kelompok, dan tidak hanya itu komunikasi yang buruk di dalam grup juga dapat memicu terjadinya konflik intragroup tersebut. Konflik intragroup juga dapat berdampak buruk bagi grup maupun dalam kelompok karena dapat menurunkan produktivitas, kepuasan dalam grup kerja, dan juga dapat meningkatkan stres dan ketegangan di antara anggota-anggota grup dan karena hal tersebut akan dapat memunculkan sebuah perpecahan di dalam grup maupun kelompok (Khafidz Fuad Raya, 2016).

c. Konflik intergrup

Konflik intergrup merupakan konflik yang terjadi diantara anggota grup yang berbeda seperti konflik yang terjadi diantara dua grup atau kelompok yang berbeda maupun individu-individu didalam kelompok tersebut. Konflik intergrup ini konflik yang dapat menimbulkan dampak yang buruk bagi sebuah perusahaan jika banyak kelompok yang berselisih satu sama lain, bila konflik terjadi di beberapa grup yang mana hal tersebut dapat mempengaruhi pergerakan atau kinerja grup di sebuah perusahaan tersebut bahkan juga dapat menciptakan situasi yang kurang enak di dalam perusahaan, dan dapat membuat kerja sama antar grup itu terganggu bahkan bisa membuat kerjasama antar grup tersebut berhenti untuk bekerja sama sehingga membuat ketidak efisien terhadap pekerjaan mereka. Konflik intergrup ini dapat terjadi karena adanya beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya karena adanya daya persaingan antar grup yang mana persaingan tersebut bertujuan untuk mendapatkan rasa hormat atau harga diri antar grup sehingga hal tersebut seringkali mengarah terjadinya konflik, dan juga jika di suatu grup mereka merasa lebih unggul dibandingkan grup lain mereka akan merasa lebih berkuasa di situ sehingga hal tersebut akan menimbulkan konflik intergrup.

Dalam mengatasi konflik tersebut kita perlu melibatkan tim dan anggota grup lain nya dalam berdiskusi agar kita bisa bersama-sama membuat sebuah perusahaan itu lebih maju lagi jangan ada yang nama nya persaingan antar grup karena jika kita berada di organisasi yang sama maupun di dalam perusahaan yang sama itu nama nya kita harus bersama-sama untuk membuat perusahaan itu berkembang, walaupun kita

berbeda grup tetapi tujuan di setiap grup itu sama ingin membuat perusahaan nya tersebut berkembang dan lebih maju lagi. (Agung, 2011).

Penyelesaian Konflik Internal Kekaryawanan

Di sebuah perusahaan tentunya tak luput dari yang namanya konflik. Konflik ini sering terjadi di dalam sebuah perusahaan, yang sifatnya dapat berupa permasalahan pribadi yang dibawa-bawa hingga ke tempat kerja maupun permasalahan yang terjadi di perusahaan tersebut. Setiap konflik tentunya pasti memiliki penyelesaian-penyelesaiannya tersendiri. Berikut beberapa cara yang dapat kita lakukan (Margaretha, 2019).

a. Komunikasi terbuka atau transparan

Komunikasi terbuka atau transparan sangat penting di dalam sebuah perusahaan untuk menjaga hubungan yang baik atau sehat antar kekaryawanan maupun karyawan dengan atasan. Sebuah perusahaan akan berjalan lancar dan dianggap berhasil jika komunikasinya terjalin dengan baik. Karena, dari komunikasi seseorang bisa menyampaikan apa yang sedang dia rasakan dan apa pendapatnya. Sehingga, jika terdapat masalah di dalam sebuah perusahaan tersebut dapat diselesaikan dengan cara bersama atau dapat juga dibicarakan langsung dengan pihak atasan, atas apa yang telah terjadi yang akhirnya akan menemukan solusi dari permasalahan tersebut tanpa adanya konflik antar karyawan maupun dengan atasan. Selain itu, komunikasi terbuka atau komunikasi transparan ini dapat berupa komunikasi yang membahas tentang kebijakan perusahaan, perubahan peraturan perusahaan, tata tertib dan cara kerja perusahaan serta permasalahan atau tantangan yang sedang dihadapi oleh sebuah perusahaan dan harapan kedepannya untuk perusahaan tersebut yang bertujuan untuk memajukan perusahaan. Komunikasi ini tidak hanya berlaku untuk untuk seorang pengusaha saja, tetapi juga berlaku untuk sesama karyawan dan karyawan dengan atasan. Tujuan dari penyelesaian masalah ini adalah untuk menciptakan komunikasi yang baik, yang tentunya juga akan menghasilkan sebuah perusahaan yang baik. Karena, sebuah perusahaan akan dikatakan tidak berjalan lancar tanpa komunikasi yang baik dan sehat. Jadi, dapat dikatakan bahwa kunci dari keberhasilan perusahaan yaitu adalah komunikasi (Anaomi, 2014).

b. Mediasi

Cara lain penyelesaian konflik kekaryawanan yaitu dengan mediasi. Mediasi berperan sebagai orang ketiga yang sifatnya netral atau adil. Penyelesaian konflik ini menggunakan pihak ketiga atau disebut juga dengan mediator yang berperan sebagai penengah atau pendengar dari kedua individu. Sebagai seorang mediator atau penengah

kita tidak boleh hanya mendengarkan cerita dari sebelah pihak saja, tetapi juga mendengarkan pihak yang lainnya agar tidak terjadi kesalahan dalam pengambilan kesimpulan atau keputusan. Mediasi dapat dilakukan dengan orang terperaya yang memungkinkan bahwa orang yang akan dijadikan mediator adalah orang yang netral dan tidak memilih salah satu dari kedua individu, yang tujuannya adalah untuk dapat membantu dan turut andil dalam proses penyelesaian masalah atau konflik yang sedang terjadi. Misalnya, di dalam sebuah perusahaan sedang terjadi konflik antar sesama karyawan yang dapat mengganggu proses pekerjaan karyawan lain. Jadi, solusi yang dapat kita ambil salah satunya adalah dengan mediasi. Dimana, mediasi ini dapat melibatkan atasan atau sesama karyawan yang dalam kesukarelaan membantu proses penyelesaian masalah yang sifatnya netral. Penyelesaian konflik dengan cara ini bertujuan untuk menemukan jalan keluar atau titik tengah dari sebuah permasalahan tersebut yang dihasilkan melalui kesepakatan bersama.

c. **Konseling individu**

Selain dengan mediasi penyelesaian konflik juga dapat dilakukan dengan konseling individu. Konseling individu adalah sebuah penyelesaian dengan mendengarkan keluhan dari seseorang yang sedang mengalami konflik. Sebagai orang yang melakukan konseling kita dapat melakukannya dengan orang terpercaya atau orang terdekat maupun kepada ahlinya langsung yang disebut dengan psikiater atau psikologi. Konseling individu ini adalah sebuah penyelesaian yang dilakukan secara individu tanpa unsur paksaan yang sifatnya sengaja dengan kata lain memang ingin diri sendiri untuk melakukannya tanpa paksaan dari siapapun. Hal ini bersifat mendengarkan dan memberikan masukan atau motivasi kepada orang yang melakukan konseling dengan harapan dapat membuatnya merasa lebih tenang dan memberikan sebuah masukan atau saran untuk penyelesaian konflik tersebut (Fatchurrahman, 2018).

d. **Training dan edukasi**

Dalam menghadapi sebuah situasi yang sulit sebuah perusahaan tentunya membutuhkan suatu penyelesaian dalam permasalahan tersebut. Salah satunya adalah dengan cara training dan edukasi. Training dan edukasi merupakan sebuah penyelesaian konflik yang dapat dilakukan dengan memberikan pemahaman kepada karyawan tentang bagaimana manajemen konflik yang baik. Pelatihan ini dapat diberikan kepada seorang karyawan yang dianggap perlu meningkatkan kinerjanya atau kepada karyawan yang baru recruitment. Tujuan dari training dan edukasi ini yaitu adalah untuk memberikan pemahaman kepada karyawan tentang seberapa pentingnya

manajemen konflik. Karena, jika konflik tidak dapat ditangani dengan baik maka akan berpengaruh kepada perusahaan itu sendiri. Dimana, perusahaan itu akan mengalami kemacetan dalam proses kerjanya yang sehingga berdampak buruk terhadap perusahaan tersebut.

KESIMPULAN

Dalam perusahaan ataupun organisasi, terdapat aktivitas-aktivitas kekaryawanan yang menjadi motivasi atau dorongan bagi setiap karyawan untuk bisa meningkatkan kinerja. Dengan adanya aktivitas kekaryawanan, selain meningkatkan kinerja setiap individu, juga sekaligus membantu progres perusahaan atau organisasi supaya bisa maju dan berkembang. Aktivitas kekaryawanan ini juga sebagai salah satu cara manajemen sumber daya manusia yang ada agar bisa berkembang menjadi lebih baik dan membantu perusahaan atau organisasi dalam mengelola karyawan.

SARAN

Setiap perusahaan maupun organisasi memerlukan manajemen sumber daya manusia, untuk kepentingan karyawan dan perusahaan. Dan di setiap perusahaan tidak terlepas dari konflik yang mungkin terjadi antar karyawan baik individu dengan individu, individu dengan kelompok, maupun kelompok dengan kelompok. Perusahaan tidak bisa tutup mata atas konflik yang terjadi dan harus menemukan solusi dari konflik yang terjadi. Beberapa solusi yang bisa membantu menyelesaikan konflik yang terjadi di dalam perusahaan antara lain komunikasi terbuka atau transparan, mediasi, konseling individu, dan training serta edukasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, I. (2011). Konflik antar kelompok: Perspektif psikologi sosial. <http://ssrn.com/abstract=2552360>
- Anaomi. (2014). Strategi komunikasi persuasif human resources development dalam menyelesaikan konflik karyawan PT. Dimas Drillindo cabang Duri Provinsi Riau. *Jom Fisip*, 1(2), 1–12.
- Anugrah Ilahi, A. A. (2021). Pengaruh promosi dan demosi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Wira Eka Persadatama. *Amsir Management Journal*, 2(1), 20–34. <https://doi.org/10.56341/amj.v2i1.48>
- Fatchurrahman, M. (2018). Problematik pelaksanaan konseling individual. *Jurnal Bimbingan dan Konseling Ar-Rahman*, 3(2), 25–30.

- Jamaludin, J. (2018). Analisa perhitungan dan pemilihan load cell pada rancang bangun alat uji tarik kapasitas 3 ton. Motor Bakar: Jurnal Teknik Mesin, 2(2), 22–25. <https://doi.org/10.31000/mbjtm.v2i2.2719>
- Khafidz Fuad Raya, M. (2016). Resolusi konflik dalam institusi pendidikan Islam (Kajian empirik dan potensi riset resolusi konflik). Jurnal Pendidikan Islam Indonesia, 1(1), 71–85. <https://doi.org/10.35316/jpii.v1i1.38>
- Margaretha, Y. (2019). Manajemen konflik pada perusahaan keluarga (Studi kasus pada perkebunan X). Jurnal Manajemen Maranatha, 18(2), 135–142. <https://doi.org/10.28932/jmm.v18i2.1618>
- Mirzakon, Abdi, & Purwoko, B. (2005). Studi kepustakaan mengenai landasan teori dan praktik konseling expressive writing. Universitas Negeri Surabaya, 10.
- Putri, E. A., Tajriani, A., Syifa, A., Nurrachmawati, N., Rivai, A. A., & Amri, A. (2022). Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia. Insight Management Journal, 2(3), 81–90. <https://doi.org/10.47065/imj.v2i3.156>
- Rumawas, W., & Sos, S. (2023). Komitmen organisasional dan perilaku keinginan keluar karyawan (Commitment organisational and employee turnover intention behavior).
- Sudarmanto, E., Tjahjana, D., Purba, B., & Dkk. (2021). Manajemen Konflik. Yayasan Kita Menulis, 2(2), 1–229.
- Utama, T., Ivone, Han, W. P., Berluidaham, B., & Megawati. (2019). Penilaian kinerja karyawan pada PT. Dinamika Lubsindo Utama Medan. Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS), 96–98. <http://seminar-id.com/prosiding/index.php/sainteks/article/view/131>