JEBI: Jurnal Ekonomi dan Bisnis
Vol. 2 No. 1, Januari (2024), Hal. 23-34 e-ISSN: 3021-8365

PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK, PERUBAHAN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Jumawan *[1]
Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id

Hadita
Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
hadita.universitas@gmail.com

Berliana Febrianti
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
berlianafebriyanti002@gmail.com

Diana Noviyanti
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
diananovianti1411@gmail.com

Damar Asmarani
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
asmaranidam21@gmail.com

Dyah Pratiwi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
dyahpratiwi1810@gmail.com

Evi Permatasari
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
evipermatasrr@gmail.com

Rahma Fitriani T
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya,Indonesia
fitrianitahma707@gmail.com

Abstract

Previous research or relevant research is very important in research or scientific articles. Previous research or relevant research functions to strengthen theories and phenomena of relationships or influences between variables. This article reviews the factors that influence employee performance, namely: Conflict Management, Organizational Change and Organizational Culture, a literature study on

[1] Korespondensi Penulis

Organizational Change Management. The purpose of writing this article is to build a hypothesis of the influence between variables to be used in further research. The results of this literature review article are: 1) Conflict Management influences employee performance; 2) Organizational changes affect employee performance; and 3) Organizational culture influences employee performance. Change is very important for organizations to experience (Gutama, 2010). This is because. The organization definitely also wants something new and definitely doesn't want it lagging behind other organizations. This is normal because of good organization is an organization that is able to follow the current developments of the times but does not leave behind the organization's distinctive image. As time goes by, changes and developments from time to time have progressed quite rapidly.
***Keywords**: Effect of Conflict Management, Organizational Change, Organizational Culture, Employee Performance*

Abstrak

Riset terdahulu atau riset yang relevan sangat penting dalam suatu riset atau artikel ilmiah. Riset terdahulu atau riset yang relevan berfungsi untuk memperkuat teori dan penomena hubungan atau pengaruh antar variable. Artikel ini mereview Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, yaitu: Manajemen Konflik, Perubahan Organisasi dan Budaya Organisasi, suatu studi literatur Manajemen Perubahan Organisasi. Tujuan penulisan artikel ini guna membangun hipotesis pengaruh antar variabel untuk digunakan pada riset selanjutnya. Hasil artikel literature review ini adalah: 1) Manajemen Konflik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; 2) Perubahan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; dan 3) Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Perubahan sangat penting dialami oleh organisasi (Gutama, 2010). Ini dikarenakan organisasi tersebut pastinya juga menginginkan sesuatu yang baru dan pastinya tidak ingin tertinggal dengan organisasi lainnya. Hal ini lumrah terjadi karena organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu mengikuti arus perkembangan zaman tapi tidak meninggalkan imej khas dari organisasi tersebut. Seiring berjalannya waktu, perubahan dan perkembangan zaman dari masa ke masa mengalami kemajuan yang cukup pesat.
Kata Kunci: Pengaruh Manajemen Konflik, Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sejak permulaan sejarah umat manusia, konflik sudah dikenal sebagai suatu peristiwa atau aktivitas. Konflik merupakan salah satu esensi dari kehidupan dan perkembangan manusia yang mempunyai karakteristik yang beragam. Selama masih ada perbedaan tersebut, konflik tidak dapat dihindari dan selalu akan terjadi. Konflik selalu terjadi di dunia, dalam sistem sosial yang bernama negara, bangsa, organisasi, perusahaan, dan bahkan dalam sistem sosial terkecil yang bernama keluarga dan pertemanan. Konflik terjadi di masa lalu, sekarang dan pasti akan terjadi di masa mendatang. Organisasi adalah sekumpulan orang-orang yang berinteraksi untuk bekerja

sama mencapai tujuan bersama dan terikat oleh ketentuan yang telah disepakati bersama. Karakteristik utama organisasi dapat diringkas sebagai 3P, yaitu purpose, people dan plan menurut Gerloff dalam Kusdi (2013:4). Sesuatu tidak disebut organisasi bila tidak memiliki tujuan (purpose), anggota (people), dan rencana (plan). Organisasi sebagai sebuah sistem merupakan sebuah kesatuan dengan jumlah komponen yang saling berinteraksi, dan saling mempengaruhi satu sama lainnya secara keseluruhan. Dalam mengklasifikasikan sistem, biasanya dibedakan sistem tertutup dan sistem terbuka. Konsekuensi dari organisasi dengan sistem terbuka adalah berinteraksi dengan lingkungan yang mengelilinginya.

Dari pengertian organisasi di atas jelaslah bahwa orang-orang perlu bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasi. Mereka akan saling berinteraksi dan bekerja sama dengan berbagai latar belakang baik pendidikan, sifat, budaya, agama, suku, persepsi dan pemikiran yang berbeda. Perbedaan ini berpotensi menjadi pertentangan dan konflik. Konflik jika tidak dikelola dan diarahkan dapat berdampak buruk bagi aktivitas organisasi tersebut dan selanjutnya dapat menurunkan kinerja. Tidak selamanya sebuah organisasi berada dalam keadaan stabil di mana segenap aktivitas dapat dilaksanakan secara normal. Pada kondisi-kondisi tertentu, organisasi mengalami goncangan atau perubahan yang disebabkan oleh faktor-faktor internal serta faktor-faktor eksternal lingkungan. Situasi semacam ini membawa perubahan pada pola aktivitas, dan pada gilirannya menuntut perubahan sikap, perilaku anggota, teknologi dan struktur organisasi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang kendali sangat penting, dibandingkan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia memiliki potensi yang besar untuk menggerakkan seluruh aktivitas organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuannya sangat tergantung pada kinerja sumber daya manusia, di samping sumber-sumber daya lainnya.

Artikel yang relevan di perlukan untuk memperkuat teori yang di teliti, untuk melihat hubungan atau pengaruh antar variabel dan membangun hipotesis. Artikel ini membahas pengaruh Pengaruh Perubahan Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan suatu studi literature review dalam bidang Manajemen Perubahan Organisasi

METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan kajian pustaka (**Library Research).** Mengkaji teori dan hubungan atau pengaruh antar variabel dari buku-buku dan jurnal baik secara *offline* di perpustakaan dan secara *online* yang bersumber dari **Mendeley, Scholar Google** dan media online lainnya.

Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif sehingga

tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Kajian teori dan penelitian terdahulu yang relevan maka pembahasan artikel *literature review ini* dalam konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah: meningkatkan kontribusi produktif individu yang terdapat didalam suatu organisasi melalui sejumlah cara yang dapat dipertanggung jawabkan. Para pimpinan bekerja melalui upaya orang lain atau bawahan sehingga ia membutuhkan pemahaman tentang beberapa konsep manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer mencari cara terbaik dalam mempekerjakan karyawannya agar dapat tercapai tujuan perusahaannya. Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat menyangkut pemahaman terhadap kebutuhan individual agar potensi sumber daya manusia dapat digali dan dimanfaatkan secara penuh.

Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut (Syafaruddin dan Irwan Nasution, 2005:7) Manajemen Konflik ialah proses memperoleh tindakan melalui usaha orang lain. Ia merupakan kekuatan utama dalam organisasi yang mengakomodir berbagai kegiatan bagian-bagian (sub sistem) serta berhubungan dengan lingkungan. Manajeman memiliki unsur-unsur yang meliputi unsur manusia (manajer anggotanya), material, uang, waktu, prosedur serta pasar sehingga manajemen merupakan proses yang dilaksanakan oleh manajer organisasi berjalan menuju pencapaian tujuan secara efektif dan efisien (Islam 2017)

Menurut Fitriana (2013:192) Indikator Manajemen Konflik adalah sebagai berikut: (Saleh and Utomo 2018)(Rachmawati et al. 2017)

1) Kesalahan perubahan organisasi
   Apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari persepsi tersebut
2) Perbedaan tujuan
   Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan-tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan-tujuan tersebut.
3) Perbedaan dalam penilaian atau persepsi
   Perbedaan dalam penilaian antara anggota dalam suatu organisasi, seringkali disertai oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi, yang juga dapat menimbulkan konflik kerja.
4) Interdependensi aktivitas kerja

Terdapat adanya interdependensi kerja, apabila seseorang atau lebih saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas mereka masing-masing. Konflik akan terjadi apabila seseorang dari mereka diberi tugas secara berlebihan dan apabila salah seorang karyawan atau lebih harus menunggu atau menggantungkan pekerjaannya kepada karyawan lain.

5) Kesalahan dalam afeksi

Apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja, terutama dalam hal perasaan atau suasana hatinya

Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dengan memperhatikan Manajemen Konflik, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah dengan cara mengoptimalkan sumber daya manusia sehingga manajemen konflik yang menyebabkan komitmen organisasi menurun dapat terselesaikan sehingga tidak berdampak pada kinerja karyawan.(Rahman et al. 2019)

Menurut Florents (2010) Manajemen Konflik dapat menimbulkan dampak atau pengaruh positif jika konflik tersebut di manjemen dengan baik. Dengan adanya manajemen konflik, karyawan menjadi tahu bagaimana pentingnya komunikasi yang baik serta saling memahami perbedaan dan kerjasama untuk menyelesaikan tugas/pekerjaan yang tidak mungkin diselesikan sendiri serta dapat menjadi pelajaran bagi karyawan untuk lebih berkembang. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh Manajemen Konflik. (Rahman et al. 2019)

Manajemen Konflik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masingmasing karyawan selama periode tertentu (Pabunda, 2006 : 121) (pabunda,2006;121), Kinerja sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam suatu organisasi ataupun perusahaan kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan cara kerja karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang dimana memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut juga baik, sehingga dalam hal ini terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu atau kelompok dengan kinerja perusahaan. (Tamauka, dkk. 2015).

Pengaruh Perubahan organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Winardi (2005: 2) bahwa perubahan organisasi adalah tindakan beralihnya sesuatu organisasi dari kondisi yang berlaku kini menuju ke kondisi masa

yang akan datang menurut yang diinginkan guna meningkatkan efektivitasnya. (Kahar and Utara 2020)

Indikator Perubahan Organisasi Menurut Robbins (2006:217) dalam Rahardian (2013,18), perubahan dapat dikelompokan dalam empat katagori : (M Nurlina 2020)

1. Struktur
   Mengubah struktur mencangkup pembuatan perubahan dalam dalam hubungan wewenang, rancang ulang pekerjaan, tau variabel struktural serupa. Struktur organisasi didefinisikan sebagai tugas-tugas yang secara formal dibagi-bagi, dikelompokkan, dan dikoordinasi. Perubahan dapat dilakukan dengan mengubah satu atau lebih unsur utama dalam desain suatau organisasi.
2. Teknologi
   Merubah teknologi meliputi modifikasi dalam cara kerja yang diproses dan dalam metode serta peralatan yang digunakan. Perubahan teknologi biasanya mencangkup dikemukakannya peralatan, alat, atau metode baru, otomatisasi atau komputerisasi.
3. Penataan fisik
   Mengubah penataan fisik meliputi pengubahan ruang dan pengaturan tata letak dalam bekerja. Misalnya, dengan dinding dan sekat yang dihilangkan dengan satu desain kantor yang terbuka, karyawan akan saling mudah berkomunikasi. Sama halnya manajemen dapat mengubah kuantitas dan tipe penerangan, tingkat hangat dan dingin, tingkat dan tipe kebisingan, dan kebesihan area kerja, maupun dimensi desain interior, seperti perabot, dekorasi dan bagan warna.
4. Pegawai
   Mengubah Pegawai mengacu pada perubahan dalam sikap, keterampilan, pengharapan, persepsi, dan atau perilaku karyawan. Perubahan individu ada untuk membantu individu dan kelompok dalam organisasi itu untuk bekerja sama secra lebih efektif.

Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dengan memperhatikan Perubahan Organisasi, maka yang harus dilakukan oleh manjemen adalah hasil kerja, dimana sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab (pabunda,2008).

Perubahan organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, apabila Perubahan organisasi di persepsikan baik oleh pelanggan / konsumnen maka ini akan dapat meningkatkan kualitas Istilah kinerja juga digunakan untuk mengukur kondisi karyawan secara individu disebuah organisasi atau perusahaan. Melalui evaluasi terhadap kinerjanya, setiap karyawan akan dapat ditentukan kualitasnya apakah sedang, tinggi, atau sangat tinggi . Pengukuran kinerja karyawan ini sangat penting khususnya untuk menentukan kebijakan organisasi atau perusahaan kedepan dalam rangka menghadapi persaingan usaha. Dalam era *knowledge economy* saat ini, membangun kinerja perusahaan tidak ada cara lain kecuali melalui pembangunan kinerja karyawan yang dilakukan secar berkelanjutan (Faisal Amir, 2015)

Perubahan organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hal ini tentunya akan memberikan dampak-dampak tertentu bagi pihak perusahaan ataupun karayawannya, baik positif maupun negatif. Untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan dalam ekonomi digital para pemain perlu memahami karakteristik dari konsep yang menjadi landasan karena sangat berbeda dengan ekonomi klasik yang selama ini dikenal. Tidak jarang bahwa perusahaan harus melakukan transformasi bisnis agar dapat secara optimal bermain di dalam arena ekonomi digital. Hal ini disebabkan karena untuk mengimplementasikannya, diperlukan model bisnis yang sama sekali baru. Bagi perusahaan baru (strat-up company), untuk terjun ke bisnis ini biasanya lebih mudah dibandingkan dengan perusahaan yang telah lama berdiri. Statistik menunjukan bahwa sebagian besar perusahaan lama yang ingin memanfaatkan keberadaan ekonomi digital harus mengadakan perubahaan mendasar pada proses bisnisnya secara radikal (business process reengineering).: (budi 2018), (salma , 2018), dan (Rianto , 2020).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Riani (2011:6) budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Budaya organisasi dibentuk sendiri oleh suatu kelompok organisasi untuk bergerak dalam mengatasi tantangangan tantangan dimasa depan. (Wardani, Mukzam, and Mayowan 2016)

Indikator-indikator Budaya Organisasi Menurut Sulaksono Hari (2015: 14) (M Nurlina 2020)

Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Inovatif memperhitungkan risiko:
    - Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan
    - Berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru
2. Berorientasi pada hasil:
    - Menetapkan target yang akan dicapai oleh perusahaan
    - Penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan
3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan,seperti :
    - Memenuhi kebutuhan untuk menjalan dan mengerjakan pekerjaan
    - Mendukung prestasi karyawan

Berorientasi detail pada tugas, seperti :

- Teliti dalam mengerjakan tugas
- Keakuratan hasil kerja

Adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan atau anggota organisasi dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut. Saat karyawan meniru perilaku yang sesusai dengan budaya organisasinya maka akan ada kepuasan tersendiri dan bahkan ada imbalan secara langsung atau tidak langsung. Budaya organisasi menjadi suatu pedoman perilaku bagi anggotanya yang secara tidak sadar diterapkan dalam menjalankan kegiatannya. (Logahan and Aesaria 2014)

"Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan sumber daya yang dapat menjalankan fungsinya maka organisasi dapat menghadapi perubahan secara teknis, teoritis, konseptual, dan moral para pelaku organisasi dalam suatu tingkatan kerja dari organisasi. Meningkatkan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan menciptakan budaya organisasi dimana budaya organisasi sangat penting bagi manajemen bila ingin mencapai kinerja yang tinggi, yang pada akhirnya tercipta sikap kerja yang positif yang mendorong peningkatan kinerja karyawan dan manajemen, diwujudkan dalam seluruh aktifitas dan kebijakan perusahaan. Budaya organisasi yang dibuat diikuti oleh seluruh karyawan, dengan adanya budaya organisasi dapat menjadikan suatu ciri tersendiri dari setiap organisasi" (Logahan and Aesaria 2014)

Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan dan pembahasan pengaruh antar variabel, maka di perolah rerangka berfikir artikel ini seperti di bawah ini.

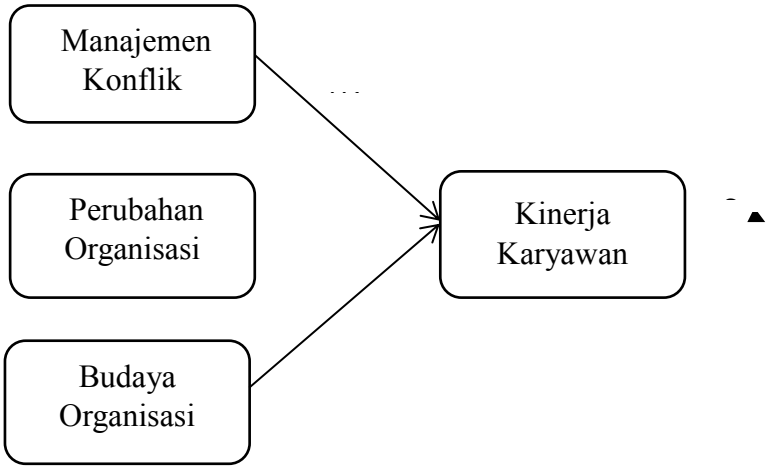

Figure 1: Conceptual Framework

Berdasarkan gambar conceptual framework di atas, maka: Manajemen Konflik, Perubahan Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Selain dari tiga variabel exogen ini yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya diantaranya adalah:

a) Manajemen Konflik : (Novie et al. 2023), (Yuniarti et al. 2023), dan (Pratiwi et al. 2023)
b) Perubahan organisasi : (Khoirunnisa 2023), (Wahyuni et al. 2023), dan (Putri and Mani 2023)
c) Disiplin Kerja : (Karyono 2021), (Raymond, Dian Lestari Siregar, Anggia Dasa Putri, Mohamad Gita indrawan 2023), dan (Caissar et al. 2022)

KESIMPULAN

Berdasarkan teori, artikel yang relevan dan pembahasan maka dapat di rumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya:

1. Manajemen Konflik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2. Perubahan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan Kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, selain dari Manajemen Konflik, Perubahan Organisasi dan Budaya Organisasi pada semua tipe dan level organisasi atau perusahaan, oleh karena itu masih di perlukan kajian yang lebih lanjut untuk mencari faktor-faktor lain apa saja yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan selain yang varibel yang di teliti pada arikel ini. Faktor lain tersebut seperti Manajemen Konflik, Perubahan organisasi, dan Disiplin Kerja

DAFTAR RUJUKAN

Basyit, Abdul, Bambang Sutikno, and Joes Dwiharto. 2020. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal EMA* 5(1): 34–40.

Berhitu, Victor Arthur, Tehubijuluw Zacharias, and St K Ohoiwutun. 2023. "Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Pegawai Terhadap Perubahan Organisasi Melalui Voice Behaviour." 7(3): 2041–51.

Caissar, Chrisvan, Aan Hardiyana, Adhie Fasha Nurhadian, and Kadir Kadir. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Acman: Accounting and Management Journal* 2(1): 11–19.

Farhan, Rafi Muhammad, and Kis Indriyaningrum. 2023. "The Influence Of Work Discipline, Work Motivation And Work Environment On Employee Performance." *Visionida: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 9(1): 72–83.

Faridah, Faridah, Zulkarnain, Muhammad Yusuf, and Asriadi. 2021. "Jurnal Kajian Komunikasi Dan Penyiaran Islam." *Jurnal Kajian Komunikasi dan Penyiaran Islam* 3(2): 116–25.

Ferlan Agustinus Poluakan. 2016. "Pengaruh Perubahan Dan Pengembangan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Galesong Prima Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 4(4): 1057–67.

Halawa, Odaligoziduhu, and Emeliano Marie Gusmao de Oliviera. 2021. "Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Citra Keluarga

Baru." *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia* 6(2).
Islam, Pendidikan. 2017. "Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Islam Dan Problematikanya: Studi Kasus Di Fakultas Dakwah Uin-Suka Yogyakarta." *Tadrib: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 2(1): 151–78.
Kahar, Irawaty A, and Universitas Sumatera Utara. 2020. "Konsep Kepemimpinan Dalam Perubahan Organisasi (Organizational Change) Pada Perpustakaan Perguruan Tinggi Program Studi Ilmu Perpustakaan." 4(1): 21–27.
Karyawan, Kinerja. "PADA PT . TASPEN (PERSERO) CABANG MANADO Oleh : Christine Chely Karundeng Email : Christinekarundeng@yahoo.Com Abstrak." : 1–15.
Karyono, Karyono. 2021. "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Stmi Jakarta." *Jurnal Pendidikan Indonesia : Teori, Penelitian, dan Inovasi* 1(2): 144–54.
Kasran, Muhammad, Suparni Sampetan, and Universitas Muhammadiyah Palopo. 2023. "702-Article Text-3211-1-10-20230801." 10: 785–92.
Kecamatan, Kantor, Kertak Hanyar, Kabupaten Banjar, and Muhammad Badruddin. 2020. "November 4, 2020." : 1–8.
Khoirunnisa. 2023. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Pariwisata Kota Medan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 6(2): 135–43.
Laia, Yonata Kristian, Manao. Alwinda, and samanoi halowo Fau. 2021. "Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan." *Jurnal Ilmiah Mahasiwa Nias Selatan* 4(2): 283–96.
Lestary, Lyta, and Harmon Chaniago. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 3(2): 94–103.
Logahan, Jerry Marcellinus, and Sherley Marcheline Aesaria. 2014. "Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada BTN – Ciputat." *Binus Business Review* 5(2): 551.
M Nurlina. 2020. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan Telcomcare." *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1* 2(2004): 6–25.
Mulyadi, Adi, and Ranthy Pancasasti. 2021. "Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi." *Technomedia Journal* 7(1): 11–21.
Novie, Deddy et al. 2023. "Literature Review: Analysis of the Relationship Between Training and Employee Performance in a Company Literature Review: Analisis Hubungan Antara Pelatihan Dan Kinerja Karyawan Di Sebuah Perusahaan." *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 4(1): 162–68.
Omurtag, Kenan R., Aaron K. Styer, Donna Session, and Thomas L. Toth. 2009. "Economic Implications of Insurance Coverage for in Vitro Fertilization in the United States: A Review." *Journal of Reproductive Medicine for the Obstetrician and Gynecologist* 54(11–12): 661–68.
Pertiwi, Nunu, and Hanung Eka Atmaja. 2021. "Literature Review: Peran Kepemimpinan Dalam Manajemen Perubahan Di Organisasi." *Jurnal EK&BI* 4: 2620–7443.
Pratiwi, Dyah et al. 2023. "Pengaruh Pelatihan, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)." *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 4(3): 561–70.
Putri, Ayu Yulianti, and La Mani. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan

Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Hotel Liberta Kemang Jakarta." *Dynamic Management Journal* 7(1): 89.

Putro, Prima Utama Wardoyo. 2018. "Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Pada Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja." *Jurnal Manajemen Indonesia* 18(2): 116.

Rachmawati, Anis, Siti Maro'ah, S E Anita Roosmawarni, and M SE. 2017. "Dampak Konflik Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMK Muhammadiyah 5 Babat Jawa Timur." (1): 7–34.

Rahman, Endi et al. 2019. "Komitmen Pegawai Pada Kantor Biro Umum." 1(3): 321–33.

Rahmasari, Lisda. 2012. "Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan." *Majalah Ilmiah INFORMATIKA* 3(1): 1–20.

Raymond, Dian Lestari Siregar, Anggia Dasa Putri, Mohamad Gita indrawan, Jontro Simanjuntak. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Mandiri Jember (Persero)." *Jurnal Administrasi Bisnis*: 1–92.

Rivaldo, Yandra. 2022. "Peningkatan Kinerja Karyawan." *Eureka Media Aksara*: 1–90.

Saleh, Abdul Rachman, and Hardi Utomo. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang." *Among Makarti* 11(1): 28–50.

Siti Nur Aisah. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Bulletin of Management and Business* 1(2): 42–50.

TUMPAI, RATKLIF VEBRIANTO, and NILUH EVY ROSSANTY. 2020. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Bpjs Kesehatan Cabang Palu." *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)* 6(2): 167–76.

Wahyuni, Aulia Dwi, Dwi Sapto Bagaskoro, Nauval Ramadhani, and Ridwan Nur. 2023. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja , Pengambilan Keputusan : Kepemimpinan , Komunikasi Dan Motivasi (Literature Review Pengambilan Keputusan Manajerial)." *Jurnal Ekonomi Managemen Sistem Informasi* 4(6): 975–89.

Wardani, Rodiathul Kusuma, Djudi M Mukzam, and Yuniadi Mayowan. 2016. "(Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 31(1): 58–65. ttp://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/1213/1395.

Windasari, Windasari, Erny Roesminingsih, and Syunu Trihantoyo. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Perubahan Organisasi Sekolah Dasar." *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 9(1): 99–110.

Wulandari, Nuraini, and Bachruddin Saleh Luturlean. 2023. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung." *Relasi : Jurnal Ekonomi* 19(1): 120–33.

Yanti, Nursantri, and Ridayanti. 2022. "Analisis Faktor-Faktor Penghambat Dalam Perubahan Organisasi." *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM)* 2(1): 1272–81.

Yuniarti, Andi et al. 2023. "Pelatihan Kewirausahaan Bagi Pelaku Umkm Di Kelurahan

Pammana Kabupaten Wajo." *Arunika: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 2(1): 34–40.
Yusnita, Reni, and Nuri Aslami. 2022. "(Hakimi, 2020:17)." *Sinomika Journal | Volume* 1(2): 127–36.