



Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif melalui Manajemen Konflik yang Tepat

Achmad Zakaria¹, Zahra Khoirun Nisa², Moch. Yusrizal Lifanto³,
Mu'allimin⁴

¹⁻⁴ Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Shiddiq Jember, Indonesia

Alamat: Jl. Mataram No. 1, Mangli, Kabupaten Jember, Jawa Timur Indonesia

Korespondensi penulis: achmad130303@gmail.com, zhrakhoirunn188@gmail.com,
yusrilslow123@gmail.com

***Abstract** Creating a positive work environment through effective conflict management plays a crucial and important role in fostering a productive and harmonious workplace. It was found that conflict resolution techniques such as mediation, negotiation, and a collaborative approach can reduce tension and strengthen relationships among employees. Open communication also proves to be a key factor in managing conflicts constructively, with companies that have transparent communication policies being more capable of creating a harmonious work atmosphere. A proactive approach by managers in handling potential conflicts, as well as ongoing training in conflict resolution, also plays a significant role in creating a healthy and productive environment.*

***Keywords:** conflict management, positive work environment, open communication, organizational culture.*

Abstrak: Menciptakan lingkungan kerja yang positif melalui manajemen konflik yang tepat memiliki peran yang penting dan yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Ditemukan bahwa teknik penyelesaian konflik seperti mediasi, negosiasi, dan pendekatan kolaboratif dapat mengurangi ketegangan dan memperkuat hubungan antar karyawan. Komunikasi terbuka juga terbukti menjadi faktor kunci dalam mengelola konflik secara konstruktif, di mana perusahaan yang memiliki kebijakan komunikasi yang transparan lebih mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis. Pendekatan proaktif oleh manajer dalam menangani potensi konflik serta pelatihan berkelanjutan dalam resolusi konflik juga memainkan peran besar dalam menciptakan lingkungan yang sehat dan produktif.

Kata Kunci: manajemen konflik, lingkungan kerja positif, komunikasi terbuka, budaya organisasi.

1. LATAR BELAKANG

Lingkungan kerja yang positif merupakan faktor kunci yang mendukung kesuksesan suatu organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai, diterima, dan bekerja dalam suasana yang mendukung, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Salah satu tantangan utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif adalah bagaimana mengelola konflik yang mungkin timbul antar individu atau kelompok. Klik atau ketuk di sini untuk memasukkan teks. Konflik adalah hal yang tidak dapat dihindari dalam setiap organisasi, namun jika tidak dikelola dengan baik, konflik dapat menyebabkan ketegangan, menurunkan produktivitas, dan merusak hubungan antar karyawan.

Manajemen konflik yang tepat menjadi salah satu solusi untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Klik atau ketuk di sini untuk memasukkan teks. Manajemen

konflik melibatkan kemampuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menyelesaikan perbedaan pendapat atau ketegangan yang muncul dengan cara yang konstruktif. Klik atau ketuk di sini untuk memasukkan teks. Ini bukan hanya tentang menyelesaikan perselisihan, tetapi juga tentang menciptakan budaya komunikasi terbuka, empati, dan saling pengertian di antara seluruh anggota tim. Dengan pendekatan yang tepat, konflik dapat menjadi peluang untuk pertumbuhan dan perbaikan dalam organisasi.

Pentingnya manajemen konflik yang efektif juga terkait dengan pengembangan keterampilan interpersonal yang lebih baik di dalam tim. Klik atau ketuk di sini untuk memasukkan teks. Ketika karyawan tahu bagaimana cara mengelola perbedaan secara profesional, mereka cenderung lebih bisa bekerja sama, menghargai perbedaan, dan menghindari eskalasi masalah. Dalam jangka panjang, hal ini tidak hanya menciptakan lingkungan yang positif, tetapi juga dapat memperkuat hubungan kerja dan meningkatkan kepuasan karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dan diterima akan lebih loyal, berkomitmen, dan siap untuk menghadapi tantangan organisasi.

Sebagai bagian dari upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, perusahaan perlu mengintegrasikan kebijakan dan pelatihan manajemen konflik dalam program pengembangan sumber daya manusia. Klik atau ketuk di sini untuk memasukkan teks. Pelatihan ini akan membantu karyawan dan pemimpin tim untuk mengidentifikasi tanda-tanda awal konflik, serta memberikan strategi yang efektif untuk menghadapinya. Dengan demikian, manajemen konflik yang baik dapat menjadi alat yang kuat dalam menciptakan budaya kerja yang inklusif, sehat, dan berorientasi pada solusi. Sebuah organisasi yang mampu mengelola konflik dengan bijak adalah organisasi yang memiliki fondasi yang kokoh untuk berkembang di masa depan.

2. KAJIAN TEORITIS

1. Manajemen Konflik Sebagai Kunci Lingkungan Kerja Positif

Perselisihan di lingkungan kerja adalah suatu keniscayaan, namun dapat dikelola untuk menghasilkan dampak positif. Artikel ini menyoroti bahwa manajemen konflik tidak hanya berfokus pada penyelesaian pertikaian, tetapi juga pada pembentukan budaya organisasi yang mendorong komunikasi terbuka, empati, dan saling memahami. Pendekatan seperti mediasi, negosiasi, dan kerja sama terbukti efektif dalam meredakan ketegangan dan mempererat hubungan antar karyawan. Dengan demikian, manajemen konflik yang efektif berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang

harmonis dan produktif.

2. Komunikasi Terbuka dan Budaya Organisasi dalam Manajemen Konflik

Komunikasi yang transparan berperan krusial dalam manajemen konflik. Organisasi yang memiliki kebijakan komunikasi terbuka cenderung menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dibandingkan dengan organisasi yang tertutup. Selain itu, budaya organisasi yang inklusif dan kolaboratif menjadi fondasi kuat dalam menyelesaikan konflik secara konstruktif. Budaya seperti ini mendorong kerja sama antar karyawan untuk menemukan solusi bersama, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas, motivasi, dan produktivitas karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk menganalisis penerapan manajemen konflik dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Klik atau ketuk di sini untuk memasukkan teks. Fokus penelitian ini adalah pada identifikasi teknik dan strategi yang digunakan oleh manajer untuk menangani konflik di tempat kerja serta dampaknya terhadap atmosfer organisasi. Lokasi penelitian dilakukan di beberapa perusahaan yang memiliki reputasi baik dalam pengelolaan konflik dan diketahui memiliki budaya kerja yang positif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan manajer, karyawan, dan pihak terkait lainnya, serta observasi langsung dalam situasi sehari-hari di lingkungan kerja.

Proses pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara semi-terstruktur, di mana informan dapat memberikan pandangan dan pengalaman mereka terkait dengan konflik yang pernah terjadi dan bagaimana konflik tersebut diselesaikan. Selain itu, observasi dilakukan untuk melihat dinamika hubungan interpersonal antara karyawan dan manajer, serta penerapan kebijakan manajerial yang berhubungan dengan konflik. Peneliti juga menggunakan dokumentasi berupa kebijakan perusahaan, laporan tahunan, dan hasil survei kepuasan karyawan yang relevan dengan topik penelitian.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis tematik untuk menemukan pola-pola yang muncul terkait dengan strategi manajemen konflik yang diterapkan. Klik atau ketuk di sini untuk memasukkan teks. Peneliti mengidentifikasi tema-tema utama yang berhubungan dengan cara-cara yang digunakan untuk menyelesaikan konflik, serta efeknya terhadap kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori manajemen konflik, serta memberikan

rekomendasi praktis bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif melalui pengelolaan konflik yang efektif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa manajemen konflik yang efektif memainkan peran kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Banyak perusahaan yang berhasil menciptakan atmosfer kerja yang harmonis dengan menerapkan teknik-teknik penyelesaian konflik yang tepat, seperti mediasi dan negosiasi. Salah satu strategi yang terbukti efektif adalah pendekatan kolaboratif, di mana kedua belah pihak dalam konflik diajak untuk bekerja sama dalam mencari solusi yang saling menguntungkan. Klik atau ketuk di sini untuk memasukkan teks. Teknik ini tidak hanya mengurangi ketegangan, tetapi juga memperkuat hubungan antar rekan kerja dan meningkatkan rasa saling percaya di antara mereka.

Pentingnya komunikasi terbuka juga terungkap sebagai faktor yang sangat berpengaruh dalam manajemen konflik. (Rosyidah dkk., t.t.) Karyawan merasa lebih dihargai dan dipahami ketika mereka memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat mereka dengan jujur, tanpa takut akan dampak negatif. Dalam penelitian ini, perusahaan yang memiliki kebijakan komunikasi dua arah yang transparan lebih mampu mengelola konflik secara konstruktif. Sebaliknya, perusahaan dengan kebijakan komunikasi yang tertutup cenderung mengalami peningkatan ketegangan antar individu yang pada akhirnya mengganggu kinerja tim. Klik atau ketuk di sini untuk memasukkan teks.

Selain itu, pendekatan manajerial yang proaktif dalam menangani potensi konflik juga ditemukan efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Klik atau ketuk di sini untuk memasukkan teks. Manajer yang mampu mengenali tanda-tanda awal ketegangan di tempat kerja dan segera mengambil langkah-langkah untuk mengatasinya memiliki dampak positif terhadap suasana hati dan motivasi karyawan. Manajer yang terlatih dalam keterampilan emosional dan resolusi konflik dapat memberikan solusi yang adil dan cepat, yang tidak hanya menyelesaikan masalah, tetapi juga mencegah berkembangnya konflik lebih lanjut.

Salah satu temuan yang mencolok adalah pentingnya budaya organisasi dalam mendukung manajemen konflik yang efektif. Budaya perusahaan yang mendukung inklusivitas, rasa saling menghargai, dan pendekatan penyelesaian masalah secara bersama-sama, memberikan dasar yang kuat bagi terciptanya lingkungan kerja yang harmonis. Klik atau ketuk di sini untuk memasukkan teks. Di sisi lain, perusahaan dengan budaya kompetitif yang tinggi sering kali mengalami kesulitan dalam mengelola konflik, karena individu cenderung

fokus pada kemenangan pribadi daripada pada penyelesaian masalah secara bersama. (*Manajemen Konflik Teori dan Aplikasi*, t.t.) Oleh karena itu, membangun budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan penyelesaian konflik secara positif sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

Selain itu, penelitian ini juga menyoroti peran penting pelatihan dalam meningkatkan kemampuan manajer dan karyawan dalam menghadapi konflik. Banyak perusahaan yang berhasil menciptakan lingkungan kerja yang positif melalui program pelatihan berkelanjutan tentang resolusi konflik, komunikasi efektif, dan keterampilan emosional. Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan kemampuan individu untuk menangani konflik secara lebih baik, tetapi juga membantu membangun rasa saling menghormati antar sesama karyawan. Karyawan yang dilatih untuk mengenali dan mengelola emosi mereka cenderung lebih mampu menjaga hubungan yang sehat, yang pada gilirannya menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan kondusif.

Akhirnya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen konflik yang tepat tidak hanya berdampak pada hubungan interpersonal, tetapi juga pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang positif, yang tercipta melalui penyelesaian konflik yang konstruktif, meningkatkan motivasi karyawan, menurunkan tingkat absensi, dan memperbaiki produktivitas. Dengan demikian, perusahaan yang menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk mengembangkan keterampilan manajerial dalam manajemen konflik cenderung memiliki karyawan yang lebih puas, lebih terlibat, dan lebih produktif. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam manajemen konflik sebagai bagian integral dari strategi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Terakhir, hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen konflik yang baik memiliki dampak jangka panjang terhadap keberhasilan organisasi. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, perusahaan tidak hanya mengurangi stres dan ketegangan yang dapat merusak suasana kerja, tetapi juga meningkatkan loyalitas dan kepuasan karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan didengar dalam penyelesaian konflik lebih cenderung untuk tetap bekerja di perusahaan, yang berujung pada tingkat turnover yang lebih rendah. Oleh karena itu, perusahaan yang berhasil mengelola konflik dengan baik akan memperoleh keuntungan dalam bentuk retensi karyawan yang lebih tinggi, serta menciptakan fondasi yang kokoh untuk pertumbuhan dan keberlanjutan jangka panjang.

TABEL 1.1
LITERATUR RIVIEW

NO	JUDUDL ARTIKEL	TAHUN	HASIL LITERATUR RIVIEW
1	Pendampingan Manajemen Konflik Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di MAN 1 Langkat	2022	<p>Dalam konteks pendidikan, konflik sering muncul akibat perbedaan pendapat, tujuan, atau ekspektasi antara kepala sekolah, guru, staf administrasi, dan siswa.</p> <p>Pendampingan adalah pendekatan sistematis yang bertujuan untuk memberikan bimbingan dan dukungan kepada individu atau kelompok dalam mengatasi konflik.</p> <p>Pendampingan manajemen konflik mencakup pelatihan komunikasi efektif, mediasi, dan penyelesaian masalah secara bersama.</p> <p>Pendampingan manajemen konflik adalah strategi penting dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan menerapkan pendekatan ini, MAN 1 Langkat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, mendukung perkembangan profesional guru, dan meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.</p>
2	Manajemen Konflik Dalam Hubungan Strategi Komunikasi efektif	2021	<p>Manajemen konflik dan komunikasi efektif adalah dua konsep yang saling terkait. Komunikasi yang efektif memainkan peran penting dalam mengidentifikasi akar penyebab konflik, memahami kebutuhan semua pihak, dan menciptakan solusi yang konstruktif. Dengan mengadopsi strategi komunikasi yang efektif, individu dan organisasi dapat mengelola konflik dengan cara yang lebih produktif dan berkontribusi pada hubungan interpersonal yang lebih baik.</p>
3	Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	2022	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa lembaga pendidikan Islam yang menerapkan pendekatan syura dalam menyelesaikan konflik mengalami peningkatan dalam kolaborasi tim, efisiensi operasional, dan pencapaian tujuan akademik. Studi ini juga menemukan bahwa konflik yang dikelola dengan nilai Islami menciptakan rasa keadilan dan kepercayaan di antara anggota organisasi.</p> <p>Manajemen konflik adalah elemen penting dalam meningkatkan produktivitas lembaga pendidikan Islam. Dengan memadukan pendekatan Islami, seperti musyawarah dan ukhuwah Islamiyah, serta strategi manajemen konflik modern, lembaga dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan efisien. Hasilnya adalah peningkatan kualitas pendidikan dan pembentukan karakter siswa sesuai</p>

			dengan nilai-nilai Islam.
4	Pelatihan Manajemen Konflik Dalam Pemecahan Masalah Secara Konstruktif Melalui Pengembangan Organisasi Siswa Intra Sekolah	2024	Pada penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan manajemen konflik meningkatkan kemampuan siswa dalam mengatasi perselisihan di OSIS, meningkatkan keterampilan kepemimpinan, dan menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis. Program pelatihan ini juga mendukung keberlanjutan organisasi dengan menciptakan budaya pemecahan masalah yang konstruktif. Pelatihan manajemen konflik adalah elemen penting dalam pengembangan OSIS. Dengan memberikan keterampilan pemecahan masalah secara konstruktif, pelatihan ini membantu organisasi siswa mengelola konflik secara efektif, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat kualitas kepemimpinan siswa. Penerapan strategi ini mendukung visi OSIS sebagai wadah pengembangan karakter dan keterampilan siswa.
5	Manajemen Konflik Dan Implementasinya Dalam Proses Pembelajaran	2024	Penelitian ini menemukan bahwa penerapan strategi manajemen konflik berbasis komunikasi asertif di kelas mampu meningkatkan kerjasama antar siswa, memperbaiki hubungan guru-siswa, dan menciptakan suasana belajar yang lebih kondusif. Manajemen konflik adalah bagian penting dari keberhasilan proses pembelajaran. Dengan strategi yang tepat, konflik dapat diubah menjadi peluang untuk memperbaiki lingkungan pembelajaran, meningkatkan kualitas hubungan antar individu, dan mendukung pencapaian hasil pendidikan yang lebih baik. Guru sebagai fasilitator utama perlu membangun keterampilan manajemen konflik untuk menciptakan suasana kelas yang harmonis dan produktif.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik yang efektif sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Teknik-teknik penyelesaian konflik yang tepat, seperti mediasi, negosiasi, dan pendekatan kolaboratif, terbukti efektif dalam mengurangi ketegangan dan memperkuat hubungan antar karyawan. Dalam situasi konflik, pendekatan yang mengedepankan kerja sama dan saling pengertian dapat menghasilkan solusi yang menguntungkan kedua belah pihak, serta membangun rasa saling percaya di antara mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan kemampuan manajerial dalam menangani konflik secara konstruktif untuk menciptakan

atmosfer kerja yang harmonis.

Selain itu, komunikasi terbuka menjadi faktor kunci dalam manajemen konflik yang efektif. Perusahaan yang mengadopsi kebijakan komunikasi dua arah yang transparan dapat mengelola konflik dengan lebih baik, karena karyawan merasa dihargai dan lebih siap untuk menyampaikan pendapat mereka. Sebaliknya, perusahaan dengan komunikasi tertutup cenderung mengalami ketegangan yang lebih besar antara individu, yang berdampak pada kinerja tim. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan adanya saluran komunikasi yang terbuka dan jujur di semua tingkat organisasi untuk meminimalisir potensi konflik yang bisa merusak hubungan kerja.

Pendekatan proaktif dalam manajemen konflik juga terbukti sangat efektif. Manajer yang dapat mengenali tanda-tanda awal ketegangan dan segera mengambil tindakan untuk mengatasinya mampu menjaga suasana kerja tetap positif dan mencegah konflik berkembang lebih jauh. Pelatihan keterampilan emosional dan penyelesaian konflik bagi manajer sangat penting untuk memberikan solusi yang adil dan cepat, serta menciptakan lingkungan yang lebih suportif bagi seluruh anggota tim. Dengan kemampuan ini, manajer tidak hanya dapat mengatasi konflik yang ada, tetapi juga dapat mencegah timbulnya masalah serupa di masa depan.

Selain itu, budaya organisasi memainkan peran besar dalam mendukung manajemen konflik yang efektif. Perusahaan dengan budaya yang mendukung kolaborasi, inklusivitas, dan rasa saling menghargai cenderung memiliki atmosfer kerja yang lebih harmonis. Budaya semacam ini memberi ruang bagi penyelesaian konflik secara bersama-sama dan mengutamakan kepentingan tim, bukan individu. Sebaliknya, budaya yang terlalu kompetitif dapat memperburuk konflik karena fokus pada kemenangan pribadi, yang justru dapat merusak hubungan antar karyawan dan menurunkan efektivitas tim.

Akhirnya, penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen konflik yang baik tidak hanya memperbaiki hubungan interpersonal di tempat kerja, tetapi juga berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang positif meningkatkan motivasi karyawan, menurunkan tingkat absensi, dan meningkatkan produktivitas. Perusahaan yang berhasil mengelola konflik secara efektif juga mengalami peningkatan loyalitas karyawan, yang berdampak pada rendahnya tingkat turnover dan terciptanya fondasi yang kokoh untuk pertumbuhan jangka panjang. Dengan demikian, investasi dalam manajemen konflik yang baik akan memberikan keuntungan kompetitif yang berkelanjutan bagi organisasi.

SARAN

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, perusahaan perlu menyediakan pelatihan berkelanjutan tentang manajemen konflik bagi seluruh karyawan. Selain itu, penting untuk membangun budaya organisasi yang mendorong komunikasi terbuka, kerja sama, dan saling menghargai. Dengan cara ini, konflik dapat diselesaikan secara konstruktif dan produktivitas perusahaan dapat meningkat.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Kami menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi organisasi dan menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya.

7. DAFTAR REFERENSI

- Ahmad Zaki, Dian Anggeraini, dan Hafizh Hafizh. 2022. "Pendampingan Manajemen Konflik dalam Peningkatan Kinerja Guru di MAN 1 Langkat." *SEWAGATI: Jurnal Pengabdian Masyarakat Indonesia* 1, no. 1 (Maret): 49–55. <https://doi.org/10.56910/sewagati.v1i1.1692>.
- Almadina Rakhmaniar. 2024. "Komunikasi Krisis Dalam Organisasi: Analisis Naratif Tentang Pengelolaan Konflik Internal." *RISOMA : Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Pendidikan* 2, no. 2 (Maret): 113–27. <https://doi.org/10.62383/risoma.v2i2.243>.
- Darmawan, Didit. 2022. "Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Komitmen: Determinan Efektivitas Organisasi yang Akurat." *TIN: Terapan Informatika Nusantara* 3, no. 7 (Desember): 260–66. <https://doi.org/10.47065/tin.v3i7.4121>.
- Fauzi, Khaleeva Aqeyla, dan Ratih Purbasari. 2024. "PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MANAJEMEN KONFLIK PADA TEMPAT KERJA DI ERA DIGITAL." *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Mei (Mei), 60–68. <https://doi.org/10.23960/jbm.v20i2.2285>.
- Hanum, Kinanti, Kumala Jurusan Psikologi, Ira Darmawanti, dan Jurusan Psikologi. t.t. "Strategi Regulasi Emosi Pada Mahasiswa Dengan Banyak Peran."
- kurnia Saputra, Eka, Rega Andira Pratama, Sandy Kurniawan, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan TanjungPinan. 2023. "ANALISIS STRATEGI EFEKTIF MENGATASI KONFLIK DAN STRES KERJA DRIVER MAXIM TANJUNGPINAN." *Communnity Development Journal* 4, no. 6: 11550–55.
- Manajemen Konflik Teori dan Aplikasi*. t.t.
- Mardhiyah Putri, Sheptea, Neyna Fakhira Salsabila, Muhammad Akmal Firdaus, Hesti Kusumaningrum, Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan, dan Uin Syarif Hidayatullah Jakarta. 2025. "Membangun Budaya Organisasi Positif: Manajemen Lingkungan Internal

- Sekolah,” 49–62. <https://doi.org/10.62383/hardik.v2i1.948>.
- Munthe, Lenida, Kata Kunci, Manajemen Konflik, Strategi Komunikasi Efektif, Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Manajemen, Dialog Konstruktif, dan Keterampilan Komunikasi. t.t. “MANAJEMEN KONFLIK DALAM HUBUNGAN STRATEGI KOMUNIKASI EFEKTIF.”
- Politeknik, Nanang Basuki, dan Pelayaran Surabaya. t.t. “MENGOPTIMALKAN MODAL MANUSIA: STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA YANG EFEKTIF UNTUK PERTUMBUHAN ORGANISASI YANG BERKELANJUTAN.” *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 4.
- Priadi, Andri, Widhi Wicaksono, Ramdan Yusuf, Syamsu Rijal, dan Adi Suroso. t.t. “Manajemen Konflik di Tempat Kerja Pada Solusi Konstruktif untuk Tim yang Harmonis.” *Journal Of International Multidisciplinary Research*. <https://journal.banjaresepacific.com/index.php/jimr>.
- Psikologi, Jurusan, dan Diana Rahmasari. t.t. “Manajemen Konflik Pernikahan pada Perempuan yang Menikah di Usia Muda MANAJEMEN KONFLIK PERNIKAHAN PADA PEREMPUAN YANG MENIKAH DI USIA MUDA Amirah Hanun.”
- . t.t. “Manajemen Konflik Pernikahan pada Perempuan yang Menikah di Usia Muda MANAJEMEN KONFLIK PERNIKAHAN PADA PEREMPUAN YANG MENIKAH DI USIA MUDA Amirah Hanun.”
- Putri, Anita, Institut Agama Islam An Nur Lampung, dan Nurul Hidayati Murtafiah. 2022. “MANAJEMEN KONFLIK DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM,” no. 06. <https://doi.org/10.24127/att.v6521a2366>.
- Rosyidah, Sintia, ul Muhimah Nabilatul Maulidiyyah, Septa Tria Dinar, Jl Mataram No, Karang Miuwo, Kec Kaliwates, Kabupaten Jember, dan Jawa Timur. t.t. “Menerapkan Prinsip-Prinsip Islam dalam Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan.” <https://doi.org/10.61132/jbpai.v1i6.824>.
- Septian, Esa, Septi Wulandari, Dian Tita Islamiyah, dan Ervina Laily Nurizzakiya. 2024. “Pelatihan Manajemen Konflik Dalam Pemecahan Masalah Secara Konstruktif Melalui Pengembangan Organisasi Siswa Intra Sekolah.” *Jurnal Inovasi Penelitian dan Pengabdian Masyarakat* 4, no. 2 (November): 172–84. <https://doi.org/10.53621/jippmas.v4i2.362>.