

Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Negosiasi dan Manajemen Konflik di Perusahaan *Start-Up*

Teresia Armeta H¹✉, Tirani Apriyana², Kesha Katrillah³, Nova Natasha⁴, Adzra Afifah Pratiwia⁵, dan Adi Neka⁶

1,2,3,4,5,6 Universitas Internasional Batam

Abstrak

Teori negosiasi dan manajemen konflik telah mengalami perubahan perspektif yang signifikan selama sepuluh tahun terakhir. Negosiasi dan Manajemen konflik sendiri sudah banyak diterapkan di berbagai perusahaan termasuk perusahaan start-up. Proses negosiasi dan manajemen konflik di perusahaan berbeda-beda, namun hal tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu yang dapat menyebabkan tidak atau berhasilnya suatu proses negosiasi. Dalam kasus faktor-faktor yang terkait dengan perusahaan, penulis mengemukakan bahwa meningkatnya stres, tekanan waktu akan meningkatkan kemungkinan konflik yang mempengaruhi kemampuan bernegosiasi.

Kata Kunci: *Negosiasi; Manajemen Konflik; Start-up*

Abstract

Negotiation theory and conflict management have undergone significant changes in perspective over the past ten years. Negotiation and conflict management itself has been widely applied in various companies including start-up companies. The negotiation process and conflict management in the company are different, but they can be influenced by certain factors that can lead to the absence or success of a negotiation process. In the case of factors related to the company, the authors posit that increased stress, time pressure will increase the likelihood of conflicts affecting the ability to negotiate.

Keywords: *Negotiation; Conflict Management; Start-up.*

Copyright (c) 2022 Armeta, dkk

✉ 1 teresiaarmeta5@gmail.com

PENDAHULUAN

Teori negosiasi dan manajemen konflik telah mengalami perubahan perspektif yang signifikan selama sepuluh tahun terakhir; mungkin perubahan yang paling mendasar tercermin dari munculnya istilah manajemen konflik (Rusdiana, 2015) di samping istilah, resolusi konflik. Telah disepakati secara umum bahwa tingkat konflik tertentu pada tingkat organisasi - apa yang dapat disebut konflik substantif, kognitif atau berorientasi masalah - harus ditoleransi untuk pengembangan strategis yang efektif (Cotae & Montemayor, 2012).

Menurut penulis manajemen dan perilaku organisasi, gaya negosiasi adalah salah satu cara yang efektif dan efisien untuk mengendalikan konflik. Ketika pihak-pihak yang terlibat bersikeras untuk mendapatkan bagiannya, negosiasi adalah respon yang paling efektif terhadap konflik (Thomas, 1992). Negosiasi merupakan salah satu peristiwa komunikasi. Kita

hidup di dunia komunikasi dan kurangnya keterampilan komunikasi dapat menjadi penghalang keberhasilan dan kemajuan di berbagai bidang (Zubaidah, 2016).

Oleh karena itu, negosiasi dan pertukaran pikiran dan perasaan yang sistematis merupakan cara yang tepat untuk mencapai pemahaman dan kesepakatan (Tazkiya et al., 2021). Keterampilan dan keahlian khusus diperlukan untuk memecahkan masalah dalam organisasi. Jika manajer lemah dalam negosiasi, maka akan terjadi penyimpangan dalam organisasi.

Negosiasi dan Manajemen konflik sendiri sudah banyak diterapkan di berbagai perusahaan termasuk perusahaan start-up. Proses negosiasi dan manajemen konflik di perusahaan berbeda-beda, namun hal tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu yang dapat menyebabkan tidak atau berhasilnya suatu proses negosiasi.

Sejak manajemen konflik organisasi meningkat, penggunaan teknik negosiasi adalah alat yang paling penting untuk komunikasi dan mengelola konflik yang semakin meningkat dan kompleks (Tanjung et al., 2021). Ada empat gaya negosiasi utama: intuitif, normatif, analitik, dan faktual (Hassannejad, 2019). Tujuan dari penulisan artikel ini adalah untuk meneliti lebih jauh faktor - faktor yang mempengaruhi negosiasi dan manajemen konflik di perusahaan start-up.

Manajemen konflik adalah praktik untuk dapat mengidentifikasi dan mengelola konflik secara bijaksana, adil, dan efisien. Ini adalah proses menangani (dirasakan) ketidaksesuaian atau ketidaksepakatan yang timbul dari, misalnya, perbedaan pendapat, tujuan, dan kebutuhan. Konflik muncul ketika individu memiliki perbedaan pendapat, proses berpikir, sikap, minat, kebutuhan dan sulit untuk menyesuaikan diri satu sama lain (Sudarmanto et al., 2021). Ketika individu melihat hal-hal dengan cara yang berbeda dan tidak dapat menemukan jalan tengah, konflik dimulai. Tidak ada organisasi yang dapat bertahan jika karyawan terus-menerus terlibat dalam perkelahian dan konflik.

Ada beberapa faktor yang berkontribusi terhadap konflik dalam sebuah organisasi; dan para peneliti telah memberikan berbagai pandangan terhadap faktor-faktor ini. Odoh sebagaimana dikutip dalam Nnam (2013), menyebutkan faktor-faktor penyebab konflik termasuk tidak ada pembayaran atau keterlambatan pembayaran upah dan gaji, gaya manajemen, kondisi kerja, kesadaran sosial karyawan, pemutusan janji yang tidak tepat, faktor motivasi dan promosi, perselisihan tanggung jawab dan modus operandi pengaduan, pelanggaran kesepakatan bersama, saling ketergantungan, oposisi manajemen terhadap disposisi serikat pekerja, variasi tujuan dan perbedaan persepsi tentang kenyataan. Demikian pula Obasan Kehinde (2011), mengakui bahwa penyebab konflik dalam suatu organisasi antara lain anggota kelompok memiliki persepsi yang berbeda satu sama lain, membawa nilai yang berbeda dalam pekerjaan mereka, sumber daya yang tidak mencukupi, keragaman dalam sikap yang mengarah pada tujuan yang berbeda, variasi dalam perspektif yang mengarah pada perbedaan. klarifikasi informasi yang sama, frustrasi berdasarkan ketidakmampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Hartani & Nulhaqim (2020) mengemukakan bahwa konflik dapat muncul sebagai akibat dari faktor operasional atau pribadi; Untuk perspektif yang tepat tentang konflik organisasi, dia mempresentasikan berbagai faktor yang mencakup masalah pribadi yang berkaitan dengan masalah hubungan dengan pasangan atau anggota keluarga, ini dapat menyebabkan agresi yang ditransfer. Perbedaan tujuan sebagai akibat dari ketidaksesuaian tujuan antara departemen dalam suatu organisasi, saling ketergantungan yang membawa sinergi departemen dan anggota yang bekerja dalam organisasi, konflik kepribadian karena keragaman individu, komunikasi yang buruk yang menciptakan perselisihan dan kesalahpahaman antara manajemen dan staf.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif melibatkan pengumpulan dan analisis data non-numerik (misalnya, teks, video, atau audio) untuk memahami konsep, pendapat, atau pengalaman. Ini dapat digunakan untuk mengumpulkan wawasan mendalam tentang suatu masalah atau menghasilkan ide-ide baru untuk penelitian (Sarosa, 2021). Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu penelitian studi pustaka. Studi pustaka adalah ringkasan komprehensif dari penelitian sebelumnya tentang suatu topik. Tinjauan literatur mensurvei artikel ilmiah, buku, dan sumber lain yang relevan dengan bidang penelitian tertentu. Tinjauan harus menyebutkan, menggambarkan, meringkas, mengevaluasi secara objektif dan mengklarifikasi penelitian sebelumnya.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah Dokumentasi, Secara khusus, teknik yang memerlukan pengumpulan berbagai jenis data tertulis yang berkaitan dengan subjek penelitian sebelumnya, yang kemudian dikumpulkan dan diatur sesuai kebutuhan. Selain itu, dilakukan Studi Kepustakaan dimana metode pengumpulan dan pencarian data yang diterbitkan dari sumber terpercaya melalui studi literatur yang dikumpulkan dari buku-buku terkait penelitian. Teknik terakhir yang digunakan adalah Wawancara untuk mengumpulkan informasi. Wawancara penelitian melibatkan pewawancara, yang mengoordinasikan proses percakapan dan mengajukan pertanyaan, dan orang yang diwawancarai, yang menanggapi pertanyaan-pertanyaan itu. Wawancara dapat dilakukan secara tatap muka atau melalui telepon.

Teknik analisis data pada penelitian ini pertama-tama dilakukan dengan melakukan Reduksi Data, dimana informasi yang dikumpulkan di lapangan ditulis dalam deskripsi atau laporan rinci. Laporan ini akan diperbarui seiring berjalannya waktu. Jika tidak segera dianalisis, hanya akan menambah masalah. Laporan harus diringkas, diringkas, dan topik-topik penting dipilih, dengan fokus pada tema atau pola. Kemudian, dilakukan *Display Data* dengan membuat berbagai matriks, grafik, jaringan, dan bagan untuk melihat gambaran lengkap atau area tertentu dari penilaian. Akibatnya, peneliti dapat menguasai data tersebut secara ringkas. Selanjutnya, dilakukan Verifikasi dengan mencari data baru, dapat pula lebih mendalam bila penelitian dilakukan oleh satu tim untuk mencapai *intersubjective consensus*, yakni persetujuan bersama agar menjamin validitas atau *confirmability*. Langkah selanjutnya adalah dengan melakukan Analisis yang akan menghasilkan lembar ringkasan dan produksi kode di tingkat rendah, menengah (kode pola), dan tingkat tinggi (memo). Peneliti dapat mempertanyakan siapa, kejadian atau situasi apa, tema atau kesulitan apa yang ditemui di lapangan, dan ide apa yang muncul di benak untuk memperoleh data inti. Informasi apa yang harus dia cari dan apa yang harus dia perhatikan secara khusus pada kunjungan berikutnya. Tahap terakhir adalah dengan membentuk matriks, memasukkan data ke dalam matriks, dan menganalisis data matriks adalah semua hal yang dapat membantu matriks dalam memproses dan menganalisis data dalam jumlah besar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Fragmen ini melihat pada mengidentifikasi faktor-faktor terkait perusahaan yang terlihat berkontribusi pada munculnya konflik dan oleh karena itu manajemen konflik berupa negosiasi mengikuti studi dan pengukuran karena konsepnya dipandang global dan dihadapi oleh organisasi terlepas dari ukuran, lokasi atau industri. Premis yang mendasarinya adalah bahwa konflik terkait perusahaan mengikis komitmen karyawan dan pada akhirnya mempengaruhi retensi staf organisasi. Pengaruh stres, tekanan waktu, keselamatan kerja, kepuasan kerja dan keseimbangan kerja/keluarga diidentifikasi sebagai komponen cluster (Prasetyo et al., 2020).

Stres didefinisikan sebagai situasi di mana seorang individu atau kelompok dikenai persyaratan untuk beradaptasi dengan serangkaian keadaan baru (Laan, 2019). Alasan untuk melihat stres terletak pada kenyataan bahwa hal itu mempengaruhi individu secara berbeda, namun hasilnya sering pada kurangnya kinerja dan komitmen untuk tujuan organisasi. Penelitian Sari (2019) yang berfokus pada institusi membedakan dimensi berikut yang mendukung kemampuan setiap individu untuk menegosiasikan stres: persepsi diri dan kekuasaan; kontrol dan keberanian; pola perilaku; tingkat fleksibilitas dan keterlibatan kerja. Persepsi diri memisahkan individu berdasarkan harga dirinya sebagai elemen moderasi untuk merespon stressor.

Poin di balik keselamatan tempat kerja sebagai faktor yang terkait dengan perusahaan yang menghasilkan konflik, sementara terbatas pada industri di mana kekhawatiran semacam itu dapat dijalankan, adalah bahwa hal itu memengaruhi hubungan dan kepercayaan antara karyawan dan perusahaan. Sebuah studi yang berkaitan dengan pertambangan yang dilakukan oleh Mahmudah (2019) menemukan bahwa dalam menghadapi komitmen perusahaan untuk keuntungan, bukan pedoman keselamatan, konflik yang dihasilkan karyawan muncul bersama semua tingkat staf. Konflik antara manajemen perusahaan dan karyawan meningkat ke mana komitmen dan kepercayaan staf dalam semua perlindungan yang ada dan tujuan perusahaan ditinjau (Jannah, 2020).

Staf operasi pertambangan yang terkena dampak pelanggaran keselamatan menunjukkan peningkatan tingkat yang mempromosikan konflik antara karyawan dan perusahaan masing-masing, yang diwujudkan melalui aksi protes buruh dan negosiasi pemogokan, rapat dewan pekerja, komite penilaian keselamatan yang dijalankan karyawan, perlambatan kerja dengan keinginan yang meningkat untuk meneliti dan menilai perlindungan keselamatan dengan mengorbankan pencapaian tujuan organisasi untuk efisiensi produksi atau operasional.

Seorang karyawan yang paling cocok untuk menengahi persyaratan lingkungan kerja-keluarga mereka adalah individu yang akan dapat mendedikasikan waktu yang signifikan untuk memenuhi persyaratan dan tugas terkait pekerjaan (Damayanti, 2019). Memenuhi tugas dan persyaratan ini pada gilirannya akan memungkinkan individu untuk memposisikan kepentingan terkait perusahaan sebagai prioritas, yang pada gilirannya akan menunjukkan manfaat dalam bentuk situasi karir yang progresif. Sebaliknya, seorang karyawan yang tidak dapat memediasi konflik pekerjaan-keluarga pada akhirnya akan mengalami tingkat kepuasan kerja dan komitmen yang lebih rendah untuk berkarir di tempat kerja yang sama (Maksum et al., 2022).

Ketertarikan individu untuk memuaskan kepentingan mereka sendiri memiliki karakteristik ekstrovert yang dapat diidentifikasi dan dengan demikian terlihat memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk menumbuhkan konflik dalam lingkungan kerja (Gunawan, 2019) yang menyebabkan seseorang sulit untuk bernegosiasi. Sementara para peneliti setuju dengan pendapat tersebut, fakta bahwa konflik tidak dapat dihindari dalam organisasi untuk menunjukkan dengan tingkat tekad yang tinggi terhadap pengaruh yang dapat dimiliki tipe kepribadian individu dalam pengaturan organisasi yang berkaitan dengan konflik dan proses manajemen untuk itu (Andini, 2022). Oleh karena itu, ada identifikasi yang kuat antara tipe kepribadian dan konflik, konflik yang terlihat mempengaruhi cara tugas organisasi diselesaikan karena tingkat komitmen terhadap mereka sangat bervariasi.

Faktor lingkungan perlu dikenali karena mempengaruhi lingkungan di mana individu tinggal dan bekerja dan organisasi melakukan proses pencapaian tujuan strategis. Tenaga kerja yang dipekerjakan oleh perusahaan yang menunjukkan proses bisnis yang inovatif, ramah lingkungan dan berwawasan masyarakat menerima tingkat komitmen yang tinggi dari karyawan dan mencatat pengurangan terjadinya konflik.

SIMPULAN

Subjek konflik dan hubungan berikutnya antara organisasi dan karyawan selalu berubah dan dengan demikian kerangka kerja konseptual yang kompak akan tetap menjadi subjek tinjauan dan pengayaan terus menerus. Tanda plus dan minus yang melekat pada masing-masing faktor yang diidentifikasi menunjukkan efek yang dimiliki masing-masing terhadap peningkatan atau perbaikan konflik. Dalam kasus faktor-faktor yang terkait dengan perusahaan, kami mengemukakan bahwa meningkatnya stres, tekanan waktu akan meningkatkan kemungkinan konflik yang mempengaruhi kemampuan bernegosiasi, sementara meningkatkan keselamatan di tempat kerja dan kepuasan kerja akan menurunkan kejadian yang dirasakan.

Ketika menganalisis faktor-faktor terkait individu, kami menyimpulkan bahwa tingkat kecerdasan emosional yang lebih tinggi, memahami tipe kepribadian, mengatasi kekurangan keterampilan dan kesadaran akan efek dari defisit perhatian akan menurunkan tingkat konflik dan meningkatkan kemampuan negosiasi, sementara tingkat yang lebih rendah atau kurangnya pemahaman masing-masing akan meningkatkan kecenderungan konflik dalam organisasi. Faktor lingkungan menunjukkan penerapan praktik berkelanjutan dan komitmen terhadap tanggung jawab sosial perusahaan sebagai kunci untuk memastikan lingkungan kerja yang tenang dari konflik. Selain itu, karyawan yang beroperasi di lingkungan di mana faktor-faktor ini tidak memiliki efek negatif terlihat menunjukkan tingkat komitmen dan identifikasi yang lebih tinggi dengan tujuan organisasi, pada saat yang sama dengan peningkatan retensi dan kepuasan kerja.

Referensi:

- Andini, D. M., 2022, *Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention melalui Konflik dan komitmen sebagai variabel intervening pada Hotel Savana Malang*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Cotae, F., & Montemayor, H. V., 2012, "Looking at the factors affecting conflict in organization: An understudy leading to a conceptual model", *International Journal of Business and Management Studies*, vol. 4, no. 2, pp. 33-44.
- Damayanti D., 2019, *Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Dan Konflik Keluarga Pekerjaan Terhadap Niat Keluar Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Moderasi*, Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Gunawan, A., 2019, *Pengaruh Kepribadian dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Amala Makassar*, Universitas Hasanuddin.
- Nurofik, A., Rahajeng, E., Munti, N. Y. S., Hardiansyah, A., Firmansyah, H., Sani, A., ... & Wiyono, A. S. (2021). PENGANTAR TEKNOLOGI INFORMASI. Penerbit Insania.
- Sani, A. (2017). Sistem Manajemen Otomasi Perpustakaan Berbasis Open Source Senayan Library Management System (SLiMS)(Studi Kasus Perpustakaan H. Bata Ilyas STIE AMKOP Makassar). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 1(1), 47-65.
- SYARIFUDDIN, S., ILYAS, J. B., & SANI, A. (2021). PENGARUH PERSEPSI PENDIDIKAN & PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KANTOR DINAS DIKOTA MAKASSAR. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(2).
- Boediman, S. F., Hendriarto, P., Satmoko, N. D., Sulistiyani, S., & Sani, A. (2021). The Relevance of Using Social Media Applications Strategies to Increase Marketing Potential of Indonesian Maritime Tourism (Analytical Study of Tourism Journals and Online Marketing). *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(4), 8791-8799.
- Majid, A., & Sani, A. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Supervisi Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Diruang Rawat Inap Bedah Rumah Sakit TK. II Pelamonia

- Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 1(2), 310-412.
- Sani, A., & Hafidah, A. (2020). Pengaruh Shopping Life Style Dan Fashion Involvement Terhadap Impulse Buying Behavior Masyarakat High Income Makassar. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*, 20(3), 231-238.
- Irsan, I., & Sani, A. (2018). Praktik Manajemen Pengetahuan Pustakawan Dalam Mengembangkan Koleksi Lokal Makassar Di Dinas Perpustakaan Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 121-135.
- Munir, M., Fachmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 161-170.
- Syarifuddin, U., Ilyas, G. B., Misbahuddin, M., Mustafa, H., & Sani, A. (2022). Strategi Pengembangan Usaha Kerajinan Anyaman Rotan dan Bambu melalui Pemasaran Online di Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkep. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 2(2), 1-24.
- Boediman, S. F., Hendriarto, P., Satmoko, N. D., Sulistiyani, S., & Amar Sani, A. S. (2021). Relevance of social media applications as a marketing strategy for Indonesian tourism destinations (literature analysis study). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(3), 5705-5712.
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20-27.
- Asriani, A., Putri, N., Kurniawan, S., & Sani, A. (2022). Pengaruh Personal Selling terhadap Peningkatan Penjualan Alat Tulis pada CV. Etalase Mitra Jaya di Wajo pada Masa Lockdown Pandemi Covid 19. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 13-19.
- Hartani, M., & Nulhaqim, S. A., 2020, "Analisis Konflik Antar Umat Beragama Di Aceh Singkil", *Jurnal Kolaborasi Resolusi Konflik*, vol. 2, no. 2, pp. 93-99.
- Hassannejad, M., 2019, "Analysis of the relationship between the application of communication skills and negotiation style physical education experts in Iran", *Journal of Sport Management and Motor Behavior*, vol. 15, no. 29, pp. 127-139.
- Jannah, S. M., 2020, *Pengaruh Konflik Peran Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada CV. Surya Kencana Food)*, STIE PGRI Dewantara.
- Kustiawan, W., Anggria, P., Rasyid, A. R., Nainggolan, A., & Syahputra, M. A., 2022, "Negosiasi Sebagai Pesan Sekaligus Kerja Komunikasi Politik", *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, vol. 2, no. 1, pp. 2025-2035.
- Laan, R., 2019, *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Maulafa Dengan Lingkungan Kerja Dan Efikasi Diri Sebagai Variabel Moderator*.
- Mahmudah, Z., 2019, "Pekerja Perempuan di Tambang: Bentuk Negosiasi Kesetaraan Gender dalam Dunia Kerja Maskulin", *Jurnal Aspikom*, vol. 3, no. 6, pp. 1228-1242.
- Maksum, I., Fikriah, N. L., & Hawabi, A. I., 2022, "Bagaimana konflik pekerjaan-keluarga dapat membahayakan kinerja? Integrasi Conservation of Resources Theory", *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, vol. 18, no. 1, pp. 22-37.
- Musman, A., 2016, *Sukses Negosiasi: Dengan Siapa Saja, Kapan Saja, dan di Mana Saja*. Anak Hebat Indonesia.
- Nnam, M. U., 2013, "Conflict and conflict management: A springboard for success and progress in organisations in Nigeria", *International Journal of Development and Management Review*, vol. 8, no. 1, pp. 63-73.
- Obasan Kehinde, A., 2011, "Impact of conflict management on corporate productivity: An evaluative study", *Australian Journal of Business and Management Research*, vol. 1, no. 5, pp. 44-49.

- Prasetyo, S. A., Hermawan, H., & Guspul, A., 2020, "Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Astra Motor, Tbk Banjarnegara Cabang Yogyakarta)", *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, vol. 1, no. 2, pp. 343-351.
- Sari, U. T., 2019, "The effect of ethical leadership on voice behavior: The role of mediators organizational identification and moderating self-efficacy for voice", *Journal of Leadership in Organizations*, vol. 1, no. 1.
- Sarosa, S., 2021, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, PT Kanisius.
- Sudarmanto, E., Sari, D. P., Tjahjana, D., Wibowo, E., Mardiana, S. S., Purba, B., Purba, S., Tjiptadi, D. D., Kato, I., & Manalu, N. V., 2021, *Manajemen Konflik*, Yayasan Kita Menulis.
- Tanjung, R., Mawati, A. T., Ferinia, R., Nugraha, N. A., Simarmata, H. M. P., Sudarmanto, E., Hasibuan, A., Dewi, I. K., Gandasari, D., & Purba, B., 2021, *Organisasi dan manajemen*. Yayasan Kita Menulis.
- Tazkiya, A., Aldiansyah, M., Sonia, G., & Saparingga, H. S., 2021, "Meraih Keberhasilan Negosiasi Bisnis Melalui Keterampilan Berkomunikasi", *Jurnal Sosial Sains*, vol. 1, no. 5, pp. 345-358.
- Thomas, K. W., 1992, "Conflict and conflict management: Reflections and update", *Journal of Organizational Behavior*, pp. 265-274.
- Zubaidah, S., 2016, "Keterampilan abad ke-21: Keterampilan yang diajarkan melalui pembelajaran", *Seminar Nasional Pendidikan*, vol. 2, no. 2, pp. 1-17.