

Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT. Tobatotal Transindo Medan

Allen Stephen Fernando^{1✉}, Syawaluddin², Elcy Handayani Pramita³, Thomas Sumarsan Goh⁴

^{1,2,3,4} STIE Professional Manajemen College Indonesia

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di PT. TobaTotal Transindo. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Komitmen Kerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah : karyawan PT. Tobatotal Transindo yang berjumlah 36 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah saturasi. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner, dan wawancara. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah Beban Kerja dan Konflik Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen Kerja di PT. TobaTotal Transindo. Secara parsial Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Kerja di PT. TobaTotal Transindo. Secara parsial Konflik Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Kerja di PT. TobaTotal Transindo. Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,347 yang berarti beban kerja dan konflik kerja mewakili komitmen kerja sebesar 34,7% dan sisanya 65,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. seperti: kompensasi, promosi jabatan, kepemimpinan, dan sebagainya.

Kata Kunci: Beban Kerja, Konflik Kerja, Komitmen Kerja

Abstract

This research was conducted at PT. Tobatotal Transindo. The purpose of this research was to determine and analyze the effect of Workload and Work Conflict on employees Work Commitment. The population and sample in this research are: employees of PT. Tobatotal Transindo, amounting to 36 people. The sampling technique used is saturation. Data collection techniques are by distributing questionnaires, and interviews. Data analysis uses multiple linear regression analysis. The conclusion in this research is that simultaneously Workload and Work Conflict has an effect on Work Commitment in PT. Tobatotal Transindo. Partially, Workload has no effect on Work Commitment in PT. Tobatotal Transindo. Partially, Work Conflict has no effect on Work Commitment in PT. Tobatotal Transindo. The magnitude of the coefficient of determination can be seen from the value of Adjusted R Square of 0.347 which means that workload and work conflict represents work commitment by 34,7% and the remaining 65,3% is influenced by other variables outside of this research such as: compensation, job promotion, leadership, and so on.

Keywords: Workload, Work Conflicts, Work Commitment

Copyright (c) 2022 Allen Stephen Fernando

✉ Corresponding author :

Email Address : allenstephen144@gmail.com

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan yang ingin berkembang sangat membutuhkan sumber daya potensial serta kekuatan internal yang kokoh sehingga mampu menghadapi semua tantangan, hambatan serta perubahan yang ada. Perusahaan yang maju dan berkembang harus mampu mengatasi masalah dengan solusi yang tepat sesuai situasi dan kondisi pasar. Salah satu faktor utama yang mewujudkan harapan perusahaan tersebut adalah : faktor sumber daya manusia (SDM). Memiliki sumber daya manusia yang mampu memberikan kontribusi yang optimal kepada perusahaan merupakan salah satu sumber penting bagi perusahaan. Namun disamping itu sumber daya manusia yang kompeten juga harus dilihat dari komitmennya ke perusahaan ataupun organisasi. Komitmen yang kuat dari karyawan terhadap perusahaan, berarti karyawan akan dapat bekerja sepenuh hati dan secara maksimal pada perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan seperti : beban kerja dan konflik kerja.

Beban kerja merupakan kondisi mental yang mengarah timbulnya penyakit fisik maupun mental atau mengarah ke perilaku yang tidak wajar dari karyawan. Dalam menjalankan tugas dan kewajibannya seorang karyawan akan dihadapkan kepada banyak masalah baik secara pribadi maupun dalam kelompok kerjanya (*team*). Berbagai masalah tersebut dapat berdampak secara psikologis atau fisik karyawan tergantung dari masalah yang dihadapi. Menghadapi masalah dalam pekerjaannya, seorang karyawan berbeda antara yang satu dengan yang lainnya baik dari segi cara menghadapi dan menyelesaikan masalahnya. Ketangguhan dalam menghadapi masalah di bidang pekerjaan pada umumnya diketahui melalui besar kecilnya beban kerja yang dialami oleh seorang karyawan.

Konflik biasanya berawal dari satu pihak yang berselisih ataupun tidak senang oleh pihak lain mengenai suatu hal yang oleh pihak pertama dianggap penting yang pada akhirnya akan menimbulkan persaingan yang tidak sehat antar karyawan. Konflik merupakan gejala psikologis yang dialami seseorang yang menimbulkan rasa tidak nyaman saat bekerja dan dapat menurunkan komitmen karyawan pada perusahaan. Konflik disebabkan oleh tekanan organisasional di tempat kerja atau ketidaksesuaian antara harapan dan pencapaian hasil. Tekanan organisasional muncul saat karyawan merasa terbebani dan tidak mampu mengerjakan tugas yang diberikan.

Peneliti dalam hal ini melakukan sebuah penelitian di PT Tobatotal Transindo yang bergerak dalam bidang usaha forwarder logistik terkemuka, 3PL, dan agen pelayaran sejak tahun 1995. Perusahaan ini juga menyediakan layanan penyewaan gudang, pengangkutan serta pengiriman barang, serta broker dalam dan luar negeri yang berpengalaman.

Pada PT Tobatotal Transindo ditemukan adanya ketimpangan atas komitmen para karyawan atas perusahaan yaitu : kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian kerja, hasil kerja yang tidak maksimal, tingginya tingkat *turnover intention* karyawan, kurangnya loyalitas karyawan serta kurangnya peran aktif karyawan untuk mencapai tujuan serta nilai-nilai dari perusahaan. Hal ini diduga disebabkan oleh beban kerja yang berlebih yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan telah bekerja terlalu lelah sehingga berada pada titik jenuh dan tidak memiliki motivasi atau semangat untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik serta terjadinya konflik atau ketegangan kerja diantara karyawan dengan karyawan ataupun karyawan dengan atasan sehingga mengakibatkan karyawan kewalahan dan tidak nyaman dalam bekerja sehingga tidak menghasilkan kondisi kondusif dalam berkerja.

Beban Kerja sebagai kondisi psikologi karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan sangat mempengaruhi mental yang dimiliki karyawan tersebut. Hal ini dikarenakan beban kerja yang berlebih serta tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan malah akan mengakibatkan karyawan tersebut lelah dan *burnout* sehingga hasil yang dikeluarkan karyawan juga tidak maksimal. Beban kerja pada PT Tobatotal Transido dibagi berdasarkan tingkat jabatan dan pengalaman dari masing-masing karyawan yang ada. Semakin tinggi tingkat jabatan serta pengalaman yang dimiliki karyawan, maka beban kerja

yang akan diberikan oleh atasan juga semakin meningkat. Tingkat beban kerja yang semakin meningkat akan menjadi tanggung jawab tersendiri juga bagi karyawan dan untuk sebagian besar karyawan yang menganggap beban kerja yang diterimanya terlalu berat, komitmen yang akan mereka berikan akan semakin berkurang menurun.

Konflik kerja sebagai suatu proses interaksi yang terjadi akibat adanya ketidaksesuaian antara dua pendapat / sudut pandang yang berpengaruh atas pihak-pihak yang terlibat baik berupa pengaruh positif maupun pengaruh negatif. Pada dasarnya konflik bermula pada saat satu pihak dibuat tidak senang oleh pihak lain mengenai suatu hal yang oleh pihak pertama dianggap penting. Konflik di perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintangi hubungan individu dengan kelompok. Adanya perbedaan pandangan diantara setiap orang berpotensi menyebabkan terjadinya pergesekan, sakit hati dan lain-lain. Pada PT Tobatotal Transindo konflik kerja sering ditemukan terjadi antar hubungan dari sesama karyawan satu divisi ataupun divisi yang lain, hal ini dipicu karena ketidak-sesuaian pendapat dan persaingan untuk mencapai tujuan pribadi masing-masing sehingga konflik tidak terhindari. Dengan tingginya tingkat konflik yang ada menjadikan suasana di kantor tidak kondusif dan akan menyebabkan kurangnya tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan karena ketidakmampuan perusahaan dalam menyelesaikan konflik yang ada. Menurut Anuari, dkk., secara teori bahwa keberadaan konflik dalam suatu organisasi tidak dapat dihindari dan konflik akan menimbulkan stress terhadap pihak yang terlibat, namun dari hasil penelitian yang mereka lakukan bahwa konflik tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan. Di sisi lain menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Iresa, dkk., menunjukkan bahwa semakin tingginya konflik kerja yang terjadi di perusahaan maka komitmen karyawan juga akan semakin menurun.

KAJIAN TEORI

1. Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020:3), "Beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan karyawan itu sendiri."

2. Konflik Kerja

Menurut Ulum (2016:106), konflik terjadi ketika seseorang merasakan bahwa tindakan orang lain akan memiliki efek negatif. Pada hakikatnya konflik merupakan bagian normal dari eksistensi sebuah tim dan menjadi tanda dari interaksi tim. Konflik di tempat kerja memang dapat mempengaruhi efektivitas individu, tim, dan seluruh organisasi. Menurut Baihaqy (2020:17), stres dan konflik adalah hal yang paling umum terjadi pada sebuah organisasi. Penting bagi pimpinan memberikan dorongan untuk menentukan kemauan yang berupa pemberian motivasi kepada karyawan agar konflik dan stres kerja yang dialami dapat diatasi karena karyawan yang sudah tertekan karena stres dan mengalami konflik saat bekerja tentunya akan mempengaruhi tingkat komitmen mereka pada perusahaan.

3. Komitmen Kerja

Menurut Wibowo (2017:214), "Komitmen adalah kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi."

Menurut Arifin dan Zuraida (2021:81), komitmen seorang karyawan pada perusahaan akan terlihat ketika karyawan mendapatkan banyak beban saat melaksanakan pekerjaannya karena disaat tersebut karyawan akan membuat keputusan apakah akan menyelesaikan semua pekerjaannya dengan baik dan tetap terus bertahan bekerja pada perusahaan atau sebaliknya akan mencari pekerjaan yang menurutnya mudah untuk diselesaikan dan tidak terlalu banyak membebani.

Menurut Margareta (2021:42), karyawan pada saat awal bekerja pada perusahaan memiliki suatu komitmen untuk dapat memberikan yang terbaik untuk perusahaan ataupun

tinggal lama bekerja dalam perusahaan, akan tetapi sering kali komitmen kerja tersebut hilang seiring berjalannya waktu karena saat melaksanakan aktivitas kerja, karyawan dihadapkan pada tekanan beban kerja yang sangat tinggi disertai dengan adanya berbagai masalah yang menyebabkan konflik dengan dirinya membuat dirinya menjadi tidak tahan bekerja dalam perusahaan dan ingin segera mencari pekerjaan baru.

METODE PENELITIAN

1. Rancangan penelitian

Berdasarkan masalah penelitian, maka penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT. Tobatotal Transido Meda.

2. Informan penelitian

Adapun informan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang hanya berjumlah 36 orang. Dengan itu sampel yang akan digunakan adalah sampling jenuh.

3. Tehnik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui sumber data primer yaitu dari hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden dan juga dari sumber sekunder yaitu lewat data yang didapat dari lembaga pengumpul data yaitu data-data yang diperoleh dari dokumen, buku-buku, referensi jurnal dan situs internet yang resmi dan dianggap berhubungan dengan penelitian.

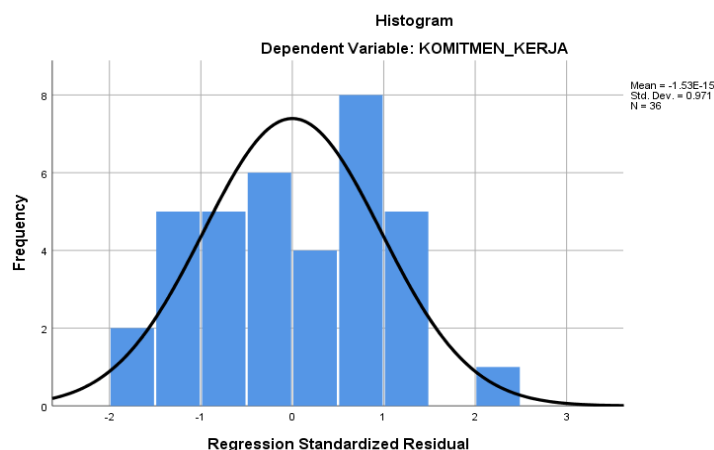
4. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis statistik karena berbentuk angka yaitu lewat data yang diteliti dan dikumpulkan sebagaimana adanya. Adapun beberapa analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Kemudian ada uji pengaruh yang terdiri dari analisis regresi berganda dan analisis koefisien determinasi (R^2) dan terakhir uji hipotesis yang terdiri dari uji T dan Uji F.

HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

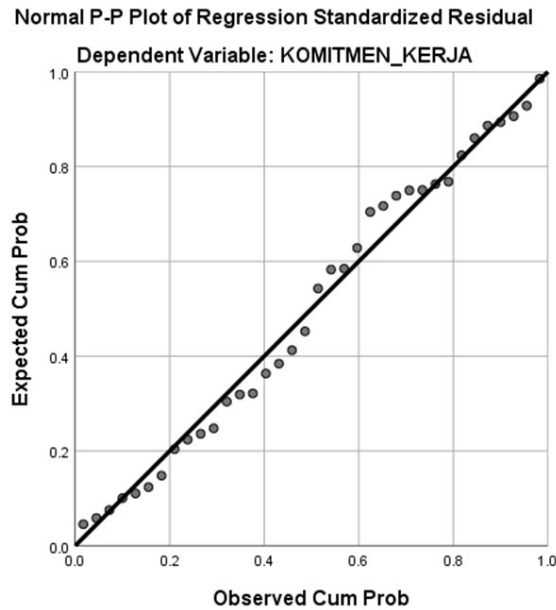
1. Uji Normalitas



Sumber : Hasil Penelitian 2022 (Data Diolah)

Gambar 1. Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan gambar 1, dapat dilihat bahwa garis berbentuk lonceng dengan simetris ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : Hasil Penelitian 2022 (Data Diolah)

Gambar 2. Uji Normalitas Normal P-P Plot

Berdasarkan gambar 2, dapat dilihat bahwa titik-titik mendekati dan mengikuti serta mengelilingi garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan mendapatkan asumsi normalitas.

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.01626923
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.072
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Penelitian 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas *Kolmogorov-smirnov* membuktikan bahwa nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 yaitu: sebesar 0,2, maka dapat disimpulkan data tergolong berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 2 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	66.678	5.104		13.063	.000		
BEBAN_KERJA	-.785	.198	-.541	-3.960	.000	.998	1.002
KONFLIK_KERJA	-.222	.093	-.327	-2.390	.023	.998	1.002

a. Dependent Variable: KOMITMEN_KERJA

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa nilai korelasi untuk variabel beban kerja dan konflik kerja mempunyai nilai *tolerance* (0,998) > 0,1 dan nilai VIF (1,002) < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen tersebut tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3 Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.136	2.562		2.004	.053
BEBAN_KERJA	-.054	.100	-.093	-.545	.590
KONFLIK_KERJA	-.043	.047	-.158	-.923	.363

a. Dependent Variable: KOMITMEN_KERJA

Sumber : Hasil Penelitian 2022 (Data Diolah)

Dari tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi pada variabel beban kerja bernilai 0,590 > 0,05 dan bernilai 0,363 > 0,05 pada variabel konflik kerja. Dari hasil perhitungan dan tingkat signifikan di atas, maka tidak ditemukan adanya terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	66.678	5.104		13.063	.000		
BEBAN_KERJA	-.785	.198	-.541	-3.960	.000	.998	1.002
KONFLIK_KERJA	-.222	.093	-.327	-2.390	.023	.998	1.002

Sumber : Hasil penelitian,2022 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4, diketahui pada *Unstandardized Coefficeints* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda dengan rumus berikut ini:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 66,678 - 0,785 X_1 - 0,222 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) = 66,678 menunjukkan nilai konstanta, jika nilai variabel bebas (X_1) yaitu: beban kerja dan variabel (X_2) yaitu: konflik kerja bernilai 0, maka komitmen kerja adalah: tetap bernilai sebesar 66,678.
2. Koefisien $X_1(b_1)$ = -0,785 menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X_1) berpengaruh negatif terhadap komitmen kerja sebesar -0,785. Artinya: setiap peningkatan nilai beban kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka nilai komitmen kerja akan menurun sebesar 78,5%.
3. Koefisien $X_2(b_2)$ = -0,222 menunjukkan bahwa variabel konflik kerja (X_2) berpengaruh negatif terhadap komitmen kerja sebesar -0,222. Artinya: setiap peningkatan nilai konflik

kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka nilai komitmen kerja akan menurun sebesar 22,2%.

4. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (adjust R^2) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu: beban kerja (X_1) dan konflik kerja (X_2) terhadap komitmen kerja (Y). Hasil pengujian determinasi dapat dilihat di bawah:

Tabel 5. Pengujian Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.620 ^a	.384	.347	3.106	1.867

a. Predictors: (Constant), KONFLIK_KERJA, BEBAN_KERJA

b. Dependent Variable: KOMITMEN_KERJA

Sumber : Hasil penelitian,2022 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* (*Adjusted R²*) atau koefisien determinasi yang telah terkorelasi dengan jumlah variabel dan ukuran sampel sehingga dapat mengurangi unsur bias jika terjadi penambahan variabel maupun penambahan ukuran sampel yang diperoleh adalah: sebesar 0,347. Hal ini berarti besarnya pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap komitmen kerja adalah: sebesar 34,7% dan sisanya 65,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti: kompensasi, promosi jabatan, gaya kepemimpinan dan variabel lainnya.

5. Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Pengujian secara Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198.796	2	99.398	10.301	.000 ^b
	Residual	318.426	33	9.649		
	Total	517.222	35			

a. Dependent Variable: KOMITMEN_KERJA

b. Predictors: (Constant), KONFLIK_KERJA, BEBAN_KERJA

Sumber : Hasil penelitian,2022 (data diolah)

Berdasarkan pada tabel 6. di atas, nilai $F_{hitung} (10,301) > F_{tabel} (3,27)$ dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dengan pengertian bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja dan konflik kerja terhadap komitmen kerja karyawan PT. Tobatotal Transindo.

6. Uji t (Parsial)

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu :

Tabel 7. Hasil Pengujian secara Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	66.678	5.104		13.063	.000		
BEBAN_KERJA	-.785	.198	-.541	-3.960	.000	.998	1.002
KONFLIK_KERJA	-.222	.093	-.327	-2.390	.023	.998	1.002

Sumber : Hasil penelitian,2022 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, dapat dilihat bahwa:

1. Pada variabel Beban kerja (X1) terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (-3,960) < t_{tabel} (2,034)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap komitmen kerja karyawan PT. Tobatotal Transindo sehingga H1 ditolak.
2. Pada variabel konflik kerja (X2) terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (-2,390) < t_{tabel} (2,034)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara konflik kerja terhadap komitmen kerja karyawan PT. Tobatotal Transindo sehingga H2 ditolak.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji-t, terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (-3,960) < t_{tabel} (2,034)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Beban Kerja terhadap Komitmen Kerja karyawan PT. Tobatotal Transindo. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji-t, terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (-2,390) < t_{tabel} (2,034)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Konflik Kerja terhadap Komitmen Kerja karyawan PT. Tobatotal Transindo. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji-F, terlihat bahwa nilai $F_{hitung} (10,301) > F_{tabel} (3,27)$ dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja dan Konflik Kerja terdapat pengaruh terhadap Komitmen Kerja karyawan PT. Tobatotal Transindo.

Referensi :

- Arifin, Johar. 2017. *SPSS 24 Untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Endra, Febri. 2017. *Pengantar Metodologi Penelitian (Statistika Praktis)*. Jakarta: Zifatama Jawa.
- Fajar, Dewanto Putra. 2016. *Teori-Teori Komunikasi Konflik (Upaya Memahami dan Memetakan Konflik)*. Malang: UB Press.
- Fathoroni, Annisa, Nuraini Siti Fatonah, Roni Andarsyah dan Noviana Riza. 2020. *Buku Tutorial Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode 360 Degree Feedback*. Bandung: Kreatif Industri Nusantara.
- Febry, Timotius dan Teofilus. 2020. *SPSS: Aplikasi Pada Penelitian Manajemen Bisnis*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Gunawan, Ce. 2018. *Mahir Menguasai SPSS (Mudah Mengolah Data Dengan IBM SPSS Statistic 25)*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Hasanuddin. 2020. *Analisis Terhadap Faktor-Faktor Penentu Tercapainya Integritas Suatu Laporan Keuangan*. Pasuruan: Qiara Media.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlina, Vivi. 2019. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Hutahayan, Benny. 2019. *Peran Kepemimpinan Spiritual dan Media Sosial Pada Rohani Pemuda*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Irzal. 2016. *Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Kencana.
- Liliweri, Alo. 2018. *Prasangka, Konflik, dan Komunikasi Antarbudaya*. Jakarta: Kencana.
- Priyatna, Surya Eka. 2020. *Analisis Statistik Sosial Rangkaian Penelitian Kuantitatif Menggunakan SPSS*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Priyatno, Duwi. 2018. *SPSS: Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Purnomo., Rochmat Aldy. 2019. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press.
- Puspita, Weni. 2018. *Manajemen Konflik (Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi dan Pendidikan)*.

- Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Rangkuti, Anna Armeini. 2017. *Statistika Inferensial Untuk Psikologi & Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Riyanto, Slamet dan Aglis Andhita Hatmawan. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sugiarti, Eggy Fajar Andalas dan Arif Setiawan. 2020. *Desain Penelitian Kualitatif Sastra*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: ALFABETA.
- Supriadi, Iman. 2020. *Metode Riset Akuntansi*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Surajiyo, Nasruddin dan Herma Paleni. 2020. *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows)*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Suryani, Ni Kadek, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat & Kadek Dewi Indah Sri Laksemini. 2019. *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Bali: Nilacakra.
- Syawaludin, M. 2017. *Sosiologi Perlawanan*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Ulum, M. Chazienul. 2016. *Perilaku Organisasi (Menuju Orientasi Pemberdayaan)*. Malang: UB Press.
- Vanchapo, Antonius Rino. 2020. *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Wahyudi, Setyo Tri. 2017. *Statistika Ekonomi (Konsep, Teori dan Penerapan)*. Malang: UB Press.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Penerbit Rajagrafindo Persada, Depok.
- Witdiawati, Laili Rahayuwa dan Sheizi Prista Sari. 2018. *Konsep dan Aplikasi Penelitian Tentang Kehidupan Pasien Kanker Payudara*. Bandung: Unpad Press.
- Yulawati, Livia. Lovelia Monica Christy, Nurul Layliya, Jessie Janny Thenarianto dan Ika Raharja Salim. 2019. *Pertolongan Pertama Pada Waktu Kuantitatif: Panduan Praktis Menggunakan Softwar JASP*. Surabaya: Universitas Ciputra.
- Yusuf, Muhammad dan Lukman Daris. 2018. *Analisis Data Penelitian Teori & Aplikasi Dalam Bidang Perikanan*. Bogor: IPB Pres