

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KONFLIK INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDUSTRIAL ROBOTIC AUTOMATION SURABAYA

Yuliana Safitri ¹, Rudiantno ²

^{1,2}Universitas Wijaya Putra

e-mail: noniflavianey@gmail.com

Abstract: *This research aims to test and analyze the influence of communication and internal conflict on employee performance. The unit of analysis in this research was 80 people. Samples are taken from the entire population or total sampling. Data analysis was carried out using multiple linear regression using SPSS version 24. Based on the results of data analysis using the t test, it is known that communication and internal conflict partially have a significant effect on employee performance. Meanwhile, based on the results of data analysis using the f test, it is known that communication and internal conflict simultaneously have a significant effect on employee performance. Therefore, it is recommended for companies to pay attention to the communication conditions and internal conflicts of employees so that employee performance is maintained.*

Keywords: *Communication, Internal Conflict, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi dan konflik internal terhadap kinerja karyawan. Unit analisis dalam penelitian ini berjumlah 80 orang. Sampel diambil dari seluruh populasi atau total sampling. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 24. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial komunikasi dan konflik internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji f diketahui bahwa secara simultan komunikasi dan konflik internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, disarankan bagi perusahaan untuk memperhatikan kondisi komunikasi dan konflik internal dari karyawan agar kinerja karyawan tetap terjaga.

Kata Kunci: Komunikasi, Konflik Internal, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan membutuhkan keunggulan tersendiri agar dapat berkembang di pasar saat ini, ketika konsumen memiliki ekspektasi yang lebih tinggi dan rentang perhatian yang lebih pendek dibandingkan sebelumnya. Bertahan dalam persaingan tergantung pada upaya setiap karyawan. Komunikasi sangat penting di tempat kerja dan tidak dapat terputus dari pekerja. Dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan. Kemampuan untuk berbicara satu sama lain di tempat kerja sangatlah penting karena memfasilitasi pertukaran informasi yang berguna. Seperti yang didefinisikan oleh Rivaldo dkk. (2021), komunikasi adalah “proses di mana seseorang menyampaikan makna kepada orang lain melalui simbol, lambang, atau bahasa” hingga penerima memahami makna pesan tersebut.

Konflik dengan tingkat yang berbeda-beda sering terjadi di lingkungan kerja, khususnya di dalam organisasi. Mereka punya orang-orang baik yang bekerja untuk mereka, jadi mungkin mereka bisa mengatasi masalah internal mereka. Jika tidak diselesaikan, perselisihan dalam suatu organisasi mungkin menghambat kemampuan pekerja untuk berkolaborasi antar departemen dan departemen dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Fenomena yang terjadi pada PT Industrial Robotic Automation adalah penurunan kinerja karyawan yang disebabkan beberapa faktor. Faktor tersebut antara lain kualitas komunikasi yang menurun dan konflik internal antar divisi. Dalam beberapa masalah yang sering terjadi, antar divisi tidak menjalankan koordinasi dengan baik, selalu ada miskomunikasi. Kurangnya komunikasi seperti antar karyawan tidak berbagi informasi dengan baik atau tidak secara aktif berkomunikasi dengan rekan tim lainnya. Hal ini dapat menghambat kolaborasi, mengganggu aliran kerja, dan menimbulkan ketidakcocokan antar karyawan. Karyawan yang menerima pesan yang tidak benar atau salah tafsir dari rekan kerjanya, ini bisa terjadi karena ketidakjelasan dalam komunikasi atau kurangnya perhatian dalam memahami pesan dengan benar. Akibatnya, tindakan yang salah diambil dan bisa merugikan pekerjaan atau hubungan kerja antar karyawan.

Konflik internal juga menjadi masalah menurunnya kinerja karyawan diperusahaan tersebut. Dalam fenomena yang terjadi konflik timbul akibat kurang harmonis hubungan kerja antar karyawan. Jika terjadi suatu permasalahan, antar karyawan saling lempar - melempar masalah dan saling menyalahkan antara divisi satu dengan divisi lain. Hal itu yang membuat sering terjadi perselisihan dan pekerjaan menjadi terhambat jika timbul konflik internal antar karyawan. Jika masing – masing karyawan bisa menurunkan egonya dan membuka diri untuk saling kerjasama dengan divisi lain, maka sedikit demi sedikit konflik internal yang terjadi bisa teratasi dengan baik.

Berbagai hasil penelitian terdahulu yang telah banyak dilakukan untuk meneliti pengaruh antara komunikasi dan konflik internal dengan kinerja karyawan diantaranya yaitu dalam penelitian yang telah dilakukan Seta et al., (2021) dengan judul pengaruh komunikasi dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Central Asia divisi oto claim center bintaro yang menyatakan bahwa komunikasi dan konflik kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Kemudian Botoor et al., (2021) dengan judul analisis komunikasi dan konflik terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Lembata juga menyatakan hasil yang sama yaitu bahwa penelitian mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviansyah & Nengsih (2022) dengan judul pengaruh konflik peran dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Bengkulu cabang pembantu Mega Mall menyatakan hasil penelitian bahwa konflik berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian terdahulu yang diuraikan paragraf sebelumnya, terdapat hasil yang berbeda terhadap variabel konflik, sehingga peneliti tertarik meneliti lebih lanjut variabel terkait. Kemudian untuk mengantisipasi terjadi permasalahan yang sama dimasa mendatang, maka masalah-masalah yang terkait harus diprediksi dengan cermat dan akurat, termasuk persoalan konflik yang dapat menurunkan kinerja karyawan apabila tidak ditangani dengan baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi

Tujuan komunikasi yang efektif adalah untuk memastikan bahwa orang yang ingin Anda jangkau memahami dan menghargai apa yang Anda katakan (Hermawati et al., 2019). Prosedur ini didukung oleh status teknologi komunikasi saat ini. Penyebaran pengetahuan telah disederhanakan oleh kemajuan teknologi dalam komunikasi, yang telah menghilangkan banyak hambatan dalam penyebarannya. Komunikasi organisasi saat ini berdampak pada pemangku kepentingan internal, hal ini terlihat dari dinamika perusahaan dalam menyebarkan informasi kepada seluruh pemangku kepentingan.

Berdasarkan apa yang telah dikatakan di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa komunikasi memerlukan pengiriman dan penerimaan pesan antara pengirim dan penerima untuk mencapai hasil yang diinginkan. Selain itu, dapat dikatakan bahwa komunikasi adalah tindakan menyampaikan pesan atau informasi yang tidak diketahui identitasnya dari satu orang ke orang lain untuk meningkatkan pemahaman dan kemahiran.

Konflik Internal

Menurut Suamika dkk. (2022), konflik internal terjadi ketika dua orang atau lebih atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan berselisih mengenai bagaimana mengalokasikan sumber daya yang langka atau melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Menurut Laia (2018), konflik internal muncul ketika dua atau lebih anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi) berselisih satu sama lain karena persaingan untuk mendapatkan sumber daya atau aktivitas kerja yang langka, atau karena perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi.

Dengan demikian, kita dapat menyimpulkan bahwa konflik muncul ketika dua individu atau lebih merasa terancam dan bereaksi negatif terhadap perbedaan yang tidak sejalan dengan harapan mereka.

Kinerja Karyawan

Kasmir (2019) mengartikan kinerja sebagai hasil akhir dari usaha individu atau tim dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu, sedangkan Afandi (2021) mengartikan kinerja sebagai motivasi untuk melaksanakan atau meningkatkan kegiatan yang sama. dengan cara yang mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut otoritas ini, kinerja karyawan terdiri dari kualitas pekerjaan mereka yang berkaitan dengan tanggung jawab dan harapan pekerjaan mereka dalam konteks keyakinan dan prinsip inti organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini tergolong penelitian eksplanasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hipotesis yang diajukan, yang berusaha menjelaskan dampak faktor komunikasi dan konflik intra-organisasi terhadap produktivitas pekerja. Metode kuantitatif digunakan karena analisis numerik hubungan antar variabel digunakan.

Populasi dan Sampel

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Industrial Robotic Automation yang berlokasi di Jl. Raya Bringin No.32 RT 008 RW 001, Bringin, Sambikerep, Kota

Surabaya, Jawa Timur 60218. Populasi penelitian ini adalah 80 (delapan puluh) orang dari PT Industrial Robotic Automation. Total sampling dilakukan sebagai teknik pengambilan sampel, dan 80 pekerja dipilih sebagai ukuran sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner Suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada responder dengan harapan responder memberikan respon atas daftar pernyataan yang diberikan..

Teknik Analisis Data

Validitas, reliabilitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, regresi linier berganda, determinasi R square, dan uji hipotesis (uji t dan uji f) merupakan beberapa pendekatan statistik yang digunakan. Regresi linear berganda adalah model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variable independent atau predictor dengan skala pengukur atau rasio dalam suatu persamaan linear. Analisis ini juga digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun rumus perhitungan menurut Sugiyono (2019) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Pengungkapan Islamic Social Reporting
- X₁ = Profitabilitas
- X₂ = Ukuran Perusahaan
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien regresi variable Profitabilitas
- b₂ = Koefisien regresi variable Ukuran Perusahaan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dipergunakan untuk sebuah variabel terikat dan lebih dari satu variabel. Untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi (X₁) dan konflik internal (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y),maka digunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari perhitungan uji regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 24 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Koefisien Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.744	1.718		3.344	.001
	TOTAL_X1	.616	.067	.708	9.249	.000
	TOTAL_X2	.141	.068	.158	2.060	.043

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data diolah SPSS versi 24, 2023

Dari tabel 1 diatas, dapat digunakan untuk menyusun model persamaan linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 5,744 + 0,616 X_1 + 0,141 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa :

1. Konstanta sebesar 5,744 menunjukkan jika komunikasi (X1) dan konflik internal (X2) = 0 atau tidak ada. Maka kinerja karyawan (Y) akan sebesar 5,744.
2. Koefisien regresi untuk variabel komunikasi (X1) sebesar 0,616. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X1) mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan (Y), artinya komunikasi (X1) meningkat sebesar satuan akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan (Y) sebesar 0,616 dengan asumsi variabel komunikasi (X1) dalam keadaan konstan.
3. Koefisien regresi untuk variabel konflik internal (X2) sebesar 0,141. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel konflik internal (X2) mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan (Y), artinya apabila konflik internal (X2) meningkat sebesar satuan akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan (Y) sebesar 0,141 dengan asumsi variabel konflik internal (X2) dalam keadaan konstan.

Uji Hipotesis

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Dengan kriteria taraf signifikan sebesar 0,05 dan jika nilai probabilitas <0,05 maka penelitian layak digunakan karena terdapat pengaruh yang signifikan bersama-sama.

Tabel 2. Hasil Hipotesis Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.957	2	73.978	58.167	.000 ^b
	Residual	97.931	77	1.272		
	Total	245.888	79			
a. Dependent Variable: TOTAL_Y						
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1						

Sumber : Data diolah SPSS versi 24, 2023

Nilai F estimasi sebesar 58,167 didukung oleh tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05 atau 5% seperti terlihat pada tabel 4.14. Produktivitas karyawan (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh perselisihan internal (X2) dan jalur komunikasi terbuka (X1).

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel, dengan tingkat signifikan sebesar 0,05. Jika probabilitas nilai uji t atau signifikansi <0,05 maka dapat dikatakan signifikan secara parsial.

Tabel 3. Hasil Hipotesis Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.744	1.718		3.344	.001
	TOTAL_X1	.616	.067	.708	9.249	.000
	TOTAL_X2	.141	.068	.158	2.060	.043
a. Dependent Variable: TOTAL_Y						

Sumber : Data diolah SPSS versi 24, 2023

Seperti terlihat pada tabel 3, t hitung untuk variabel komunikasi (X1) adalah 9,249 dengan tingkat signifikansi 0,000, lebih rendah dari ambang signifikansi konvensional sebesar 5%. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara X1 (komunikasi) dan Y (kinerja pekerja).

Nilai estimasi t hitung variabel konflik internal (X2) sebesar 2,060 pada tingkat signifikansi 0,043 0,05 atau 5%. Oleh karena itu, perselisihan internal (X2) mempunyai pengaruh yang lemah namun nyata terhadap produktivitas (Y).

Nilai koefisien beta menunjukkan bahwa komunikasi merupakan faktor utama dalam menentukan output karyawan (Y). Fakta bahwa X1 (komunikasi) memiliki nilai beta sebesar 0,616 sedangkan X2 (konflik internal) hanya memiliki nilai beta sebesar 0,141 menunjukkan hal tersebut.

Uji Determinasi (R Square)

Berdasarkan tabel hasil R square dengan menggunakan perhitungan statistik SPSS versi 24 :

Tabel 4. Uji Determinasi (R Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.602	.591	1.128

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber : Data diolah SPSS versi 24, 2023

Tabel 4 menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara X1 (komunikasi) dengan X2 (konflik internal) dan Y (kinerja karyawan) dengan nilai customized R square sebesar 0,591 (59,1%). Sebagai hasilnya, kami dapat menyimpulkan bahwa perselisihan internal dan jalur komunikasi yang terbuka berkontribusi terhadap perubahan kinerja di kalangan pekerja. Namun sisanya sebesar 40,9% (100% - 59,1%) variasi atau perubahan dipengaruhi oleh faktor lain sehingga memberikan nilai 0,409.

Pembahasan

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

Temuan menunjukkan bahwa ada beberapa korelasi antara komunikasi staf dan kinerja. Uji SPSS menghasilkan nilai t sebesar 9,249, yang signifikan secara statistik pada tingkat $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan indikator dari variabel komunikasi, yaitu dampak pada sikap memiliki nilai paling tinggi yakni 4,47. Artinya indikator tersebut merupakan indikator paling kuat dalam komunikasi yang berdampak pada kinerja karyawan. Jika komunikasi (X₁) mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dinata (2022) dengan judul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja pada CV Insan Pratama Surabaya.

Pengaruh konflik internal terhadap kinerja karyawan

Menurut data, perselisihan internal berdampak negatif terhadap produktivitas. Analisis SPSS menghasilkan nilai t sebesar 2,060, yang signifikan secara statistik pada tingkat 0,043. Hasil penelitian ini menunjukkan indikator dari variabel konflik internal, yaitu latar belakang yang berbeda memiliki nilai paling tinggi yakni 4,43. Artinya indikator tersebut merupakan indikator paling kuat dalam konflik internal yang berdampak pada kinerja karyawan. Jika konflik internal (X₂) mengalami peningkatan

maka menyebabkan peningkatan kinerja karyawan (Y). Penelitian ini sejalan dengan temuan Susmika dkk. (2022) yang berjudul Pengaruh Konflik Internal, Stres Kerja, dan Lingkungan Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus PT Citra Lencana Sakti)

Pengaruh komunikasi dan konflik internal terhadap kinerja karyawan

Nilai estimasi f sebesar 58,167 pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dari hasil uji SPSS menunjukkan bahwa komunikasi dan konflik internal mempunyai pengaruh simultan yang cukup besar terhadap kinerja pegawai. Hasil deskriptif variabel kinerja karyawan, jawaban responden tentang pernyataan pada indikator kerjasama menghasilkan nilai mean 4,53. Pada variabel komunikasi jawaban terbanyak pada indikator dampak pada sikap dengan nilai 4,47. Sedangkan pada variabel konflik internal pada indikator latar belakang yang berbeda mencapai nilai 4,43. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Seta et al., (2021) dengan judul Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Central Asia Divisi Oto Claim Center Bintaro. Hasil penelitian tersebut menunjukkan pengaruh signifikan secara simultan antara komunikasi dan konflik internal terhadap kinerja karyawan..

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang ditelaah dilakukan dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Staf PT Industrial Robotic Automation Surabaya menemukan bahwa peningkatan komunikasi mempunyai pengaruh penting dan bermanfaat terhadap produktivitas mereka. Dengan menggunakan uji t , kami menemukan bahwa sejauh mana komunikasi mempengaruhi kinerja bervariasi secara signifikan. Oleh karena itu, efisiensi para pekerja di PT Industrial Robotic Automation Surabaya meningkat seiring dengan kualitas komunikasi mereka.
2. Karyawan di PT Industrial Robotic Automation Surabaya mendapatkan manfaat yang signifikan dan menguntungkan dari perselisihan internal. Dengan menggunakan uji t , kami menemukan bahwa adanya gejolak batin berdampak signifikan terhadap keluaran. Berdasarkan temuan tersebut, para pekerja PT Industrial Robotic Automation Surabaya mendapat manfaat dari persaingan sehat yang diakibatkan oleh konflik internal.
3. Ketiga, uji f menunjukkan bahwa konflik internal dan kesulitan berkomunikasi dengan orang lain berdampak negatif terhadap produktivitas di PT Industrial Robotic Automation Surabaya.
4. Kekuatan komunikasi jauh lebih besar dibandingkan dengan perselisihan internal. Uji regresi linier berganda akan menunjukkan hal ini. Pengaruh konflik internal hanya sebesar 0,141, sedangkan pengaruh variabel komunikasi sebesar 0,616 dalam analisis regresi.

Saran

Berdasarkan keseluruhan pembahasan dalam penelitian yang telah dilakukan, maka dengan ini peneliti menyarankan beberapa hal berikut ini :

1. Bagi perusahaan
Dalam lingkungan perusahaan hal yang perlu diperhatikan dalam hubungan kerja adalah terciptanya komunikasi yang efektif. Mengingat komunikasi merupakan

kunci terbentuknya hubungan harmonis, dinamis dan berkeadilan dalam menunjang peningkatan kinerja, maka perusahaan harus berperan profesional dalam menangani hambatan yang dapat menghambat proses komunikasi. Selain itu perusahaan juga harus profesional dalam mengolah konflik internal yang terjadi dengan memberikan persaingan sehat kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat menyempurnakan atau menjadi pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Botoor, T. Y., Thahir, T., & Hamdyani, S. (2021). Analisis Komunikasi Dan Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata. *Macakka Journal*, 2(1), 64-71.
- Dinata, Y. P. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Di Cv. Insan Pratama Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(7), 420-430.
- Hermawati, R., Abdoellah, O. S., Gunawan, B., & Riawanti, S. (2019). The social movement of street vendors to maintain their business places in Bandung. *Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, 32(1), 1.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo
- Laia, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Konflik Internal Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Mazino Kabupaten Nias Selatan.
- Noviansyah, N., Soleh, A., & Nengsih, M. K. (2022). Pengaruh Konflik Peran dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Bengkulu Cabang Pembantu Mega Mall. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 223-228.
- Seta, A. B., Abdurrohman, D., & Ilham, N. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Central Asia Divisi Oto Claim Center Bintaro. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(3), 210-214.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.persada.
- Susmika, L., Wiska, M., & Gusteti, Y. (2022). Pengaruh Konflik Internal, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus PT. Citra Lencana Sakti). *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi*, 9(1), 44-54.