

## **PERAN MANAJEMEN KONFLIK DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN STOCK OPNAME DI PERGUDANGAN PT. PRIMA COPPER INDUSTRI**

**Ester<sup>1</sup>, Amai<sup>2</sup>**

Institut Shanti Bhuana

[ester2101@shantibhuana.ac.id](mailto:ester2101@shantibhuana.ac.id), [amai2104@shantibhuana.ac.id](mailto:amai2104@shantibhuana.ac.id)

### **Abstract**

*Conflict is an unavoidable part of social life that can be a positive force for company improvement. Good management can use conflict to drive performance improvements. Conflict management is an important aspect of organizational management that can affect operational performance and efficiency. In the stock taking department, which is responsible for ensuring the accuracy and reliability of inventory data, conflict management becomes even more crucial. Conflict can arise from various sources, including differences in views, communication errors, or high work pressure. Without proper handling, this conflict can disrupt work processes, reduce employee motivation, and even result in errors in inventory recording. Therefore, implementing effective conflict management strategies is not only important to maintain harmonious working relationships, but also to increase productivity and accuracy in stock taking activities. Through the right approach, organizations can minimize the negative impact of conflict and optimize team performance, thereby contributing to the overall success of the company. Conflict is not always detrimental, but if it is managed well by management at PT. Prima Copper Industri, can also be useful in the long term for increasing productivity and organizational performance. The aim of this research is to provide a description of the forms of conflict and efforts to handle them in the stock name section at PT. Prima Copper Industri where conflicts that occur can be directed into a force in improving employee performance.*

**Keywords:** *conflict, handling strategies, employee performance*

### **Abstrak**

Konflik adalah bagian tidak dapat dihindarkan dari kehidupan sosial yang bisa menjadi kekuatan positif untuk perbaikan perusahaan. Manajemen yang baik dapat menggunakan konflik untuk mendorong peningkatan kinerja. Manajemen konflik merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja dan efisiensi operasional. Di bagian stock opname, yang bertanggung jawab untuk memastikan akurasi dan keandalan data persediaan, manajemen konflik menjadi lebih krusial. Konflik dapat muncul dari berbagai sumber, termasuk perbedaan pandangan, kesalahan komunikasi, kesalahpahaman, perselisihan atau tekanan pekerjaan yang tinggi. Tanpa penanganan yang tepat, konflik ini dapat mengganggu proses kerja, menurunkan motivasi karyawan, dan bahkan mengakibatkan kesalahan dalam pencatatan persediaan. Oleh karena itu, penerapan strategi manajemen konflik yang efektif tidak hanya penting untuk menjaga hubungan kerja yang harmonis, tetapi juga untuk meningkatkan produktivitas dan keakuratan dalam kegiatan stock opname. Melalui pendekatan yang tepat, organisasi dapat meminimalkan dampak negatif dari konflik dan mengoptimalkan kinerja tim, sehingga berkontribusi pada keberhasilan keseluruhan perusahaan. Konflik tidak selalu merugikan, tetapi jika dikelola dengan baik oleh manajemen di PT. Prima Copper Industri, juga dapat bermanfaat dalam jangka panjang untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk memberikan deskripsi mengenai bentuk-bentuk konflik dan upaya penanganannya di bagian stock opname di PT. Prima Copper Industri dimana konflik yang terjadi dapat diarahkan menjadi sebuah kekuatan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata kunci:** konflik, strategi penanganan, kinerja karyawan

## **Pendahuluan**

Pertumbuhan industri yang semakin pesat mempersempit persaingan. Perusahaan dapat bersaing dengan baik jika mampu mengatasi masalah internal dan terus melakukan perbaikan. Permasalahan dapat muncul di berbagai aspek perusahaan, seperti di bagian tenaga kerja, produksi, persediaan, maupun di gudang. Konflik adalah hal yang tak terhindarkan dalam interaksi sehari-hari dan dapat muncul dari perbedaan pandangan, kesalahan komunikasi, atau tekanan pekerjaan yang tinggi. Konflik dapat disebabkan oleh masalah pribadi atau persaingan dalam pekerjaan. Menurut Kreitner dan Kinicki terdapat 3 konflik dasar yang sering terjadi yaitu konflik personal, intergroup dan cross-cultural. Apabila konflik yang tidak dikelola dengan baik maka akan dapat berdampak negatif pada perusahaan (Meria 2017).

Akibat negatifnya meliputi penurunan produktivitas kerja karyawan dan ancaman terhadap kondisi finansial perusahaan. Sementara konflik yang terjadi dalam organisasi perbedaan-perbedaan pemikiran yang berujung kepada perpecahan komunitas. Menurut Jhen membagi konflik menjadi dua tipe, yaitu konflik hubungan dan konflik tugas. Konflik hubungan berfokus pada hubungan antar pribadi, sedangkan tugas berhubungan dengan tanggung jawab kerja dan sasaran pekerjaan (Alfiah 2013).

Manajemen Konflik adalah usaha-usaha yang perlu dilakukan dalam rangka mencegah, menghindari terjadinya konflik serta mengurangi resiko dan tidak mengganggu kinerja organisasi. Manajemen Konflik adalah usaha-usaha yang perlu dilakukan dalam rangka mencegah, menghindari terjadinya konflik serta mengurangi resiko dan tidak mengganggu kinerja organisasi. Dengan adanya manajemen konflik diharapkan pegawai dapat bekerja dengan baik.

Bentuk konflik dalam perusahaan bermacam-macam, seperti perdebatan dan miskomunikasi, yang dapat menyebabkan ketegangan, penurunan kinerja, dan dampak negatif lainnya pada lingkungan kerja. Menurut Hendricks, proses terjadinya konflik dipicu oleh karakteristik yang dimiliki oleh masing-masing individu. Konflik tidak terjadi secara mendadak tanpa sebab dan proses, akan tetapi melalui tahapan-tahapan tertentu. Proses terjadinya konflik terdiri dari tiga tahap: pertama, peristiwa sehari-hari, kedua, adanya tantangan, ketiga, timbulnya pertentangan (Laurence dan Mustamu 2015). Beberapa gambaran mengenai konflik ini dapat digunakan oleh manajer perusahaan atau organisasi untuk menentukan kebijakan dan strategi penyelesaian konflik. Pendekatan yang baik terhadap karyawan penting untuk memahami dan menganalisis bentuk serta penanganan konflik, sehingga karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan hasil kerja secara optimal. Konflik dapat diketahui melalui berbagai cara, baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara tidak langsung, seperti meminta karyawan terpilih untuk memberikan informasi tentang konflik, cara ini kurang efektif karena karyawan tersebut mungkin terlibat secara emosional dalam konflik. Cara yang lebih efektif adalah dengan mendekati langsung karyawan yang terlibat konflik. Pendekatan ini memungkinkan manajer untuk menyusun strategi baru yang lebih tepat sasaran. Penanganan yang tepat tergantung pada kepekaan dan kebijakan manajer.

## **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kepustakaan. Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengumpulan informasi atau teori yang dikumpulkan dari literatur dalam artikel

jurnal online Google Scholar yang terkait dengan artikel ini.

Pendekatan kualitatif deskriptif memberikan kesempatan untuk merinci secara mendalam bagaimana manajemen konflik dikelola, dengan memahami konteks organisasi, implementasi kebijakan, dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Studi kepustakaan akan dilakukan dengan menyelidiki literatur-literatur terkait manajemen, kinerja karyawan, dan aspek-aspek terkait lainnya. Data akan dianalisis secara deskriptif, dengan merinci temuan-temuan dari literatur yang relevan. Analisis ini melibatkan pembahasan mengenai bentuk-bentuk konflik dan upaya penanganannya efektif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemahaman yang lebih baik terkait dengan peran manajemen konflik dalam meningkatkan kinerja karyawan di Perusahaan PT. Prima Copper Industri sehingga dapat memberikan dasar bagi perbaikan atau pengembangan strategi manajemen konflik yang lebih efektif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pegertian Konflik**

Perusahaan akan terus terikat dari jeratan masalah jika tidak mampu dalam mengelola konflik yang sedang terjadi baik internal ataupun eksternal. Pemahaman terhadap konflik harus dimiliki oleh seluruh pimpinan dalam perusahaan, keterampilan terhadap konflik dapat dimulai dari memahami apa yang dimaksud dengan konflik itu sendiri.

Konflik bisa terjadi di mana saja ada interaksi antar manusia. Misalnya, dalam diskusi di kelas, perbedaan pandangan dan cara berpikir antara mahasiswa sering menimbulkan perdebatan, di mana masing-masing pihak saling mempertahankan argumennya. Dalam perusahaan seringkali muncul konflik antara atasan dengan bawahan dan bawahan dengan atasan.

Adanya pekerjaan dan cara komunikasi yang salah dapat menimbulkan konflik bahkan stres. Konflik dapat menyebabkan perselisihan dan perdebatan jika tidak ditangani dengan baik. Oleh karena itu, konflik harus dikelola dengan benar untuk mencapai hasil yang positif dan menyelesaikan masalah yang ada.

### **Bentuk-Bentuk Konflik Dalam Perusahaan**

Konflik dapat terjadi dalam berbagai konteks, termasuk dalam perusahaan. Dalam perusahaan, konflik dapat terjadi antara individu, kelompok, atau antar bagian dalam perusahaan. Berikut adalah beberapa bentuk konflik dalam perusahaan:

#### 1. Konflik antar individu

Konflik antar individu adalah konflik yang terjadi antara dua atau lebih individu dalam organisasi. Konflik ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti perbedaan kepribadian, perbedaan nilai, atau perbedaan cara pandang.

#### 2. Konflik antar kelompok

Konflik antar kelompok adalah konflik yang terjadi antara dua atau lebih kelompok dalam organisasi. Konflik ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti persaingan untuk sumber daya, perbedaan tujuan, atau perbedaan budaya kerja.

#### 3. Konflik antar bagian dalam perusahaan

Konflik antar bagian dalam perusahaan adalah konflik yang terjadi antara dua atau lebih bagian dalam perusahaan. Konflik ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti perbedaan kepentingan, perbedaan cara kerja, atau perbedaan struktur organisasi.

Selain itu, konflik dalam organisasi juga dapat dibedakan berdasarkan tingkatnya, yaitu:

1. Konflik laten  
Konflik laten adalah konflik yang tidak terlihat atau tidak disadari oleh pihak-pihak yang terlibat. Konflik ini biasanya bersifat diam-diam dan dapat berkembang menjadi konflik terbuka.
2. Konflik terbuka  
Konflik terbuka adalah konflik yang terlihat atau disadari oleh pihak-pihak yang terlibat. Konflik ini biasanya ditandai dengan adanya perilaku agresif, seperti pertengkaran, saling menyalahkan, atau saling curiga.
3. Konflik konstruktif  
Konflik konstruktif adalah konflik yang dapat menghasilkan manfaat bagi organisasi. Konflik ini biasanya terjadi karena adanya perbedaan pendapat atau pandangan yang dapat memicu kreativitas dan inovasi.
4. Konflik destruktif  
Konflik destruktif adalah konflik yang dapat merugikan organisasi. Konflik ini biasanya terjadi karena adanya permusuhan atau kebencian yang dapat mengganggu produktivitas dan kinerja organisasi.

### **Timbulnya Konflik di bagian Stock Opname**

Konflik ini biasanya muncul akibat salah paham, miskomunikasi, atau keterbatasan sumber daya. Selain itu, konflik dapat timbul dari keinginan untuk mendominasi, masalah pembagian tugas dan kewenangan, serta faktor-faktor lainnya. Intinya, konflik sering terjadi ketika seseorang merasa dirugikan atau diserang oleh pihak lain (Anita et al. 2022). Stock opname adalah kegiatan perhitungan jumlah persediaan fisik stok barang di gudang yang dilakukan setiap awal atau akhir bulan (Widhiarso dan Ernawati 2022). Para karyawan di bagian stock opname adalah mayoritas laki-laki. sering mengalami perselisihan dalam pekerjaan. Perselisihan terjadi karena miskomunikasi

dalam proses stock opname. Misalnya perselisihan dapat terjadi, jika:

1. Instruksi yang tidak jelas  
Perintah atau prosedur yang tidak jelas atau tidak lengkap dari manajer dapat menyebabkan kebingungan dan ketidakcocokan dalam pelaksanaan tugas.  
Misalnya, jika manajer menginstruksikan tim untuk cek stok, tanpa memberikan detail tentang item yang harus diperiksa, frekuensi pengecekan, atau format laporan yang diinginkan, tim mungkin bingung mengenai apa yang harus dilakukan, mengakibatkan kesalahan dalam proses stock opname.
2. Keterlambatan komunikasi  
Informasi penting tentang perubahan atau update dalam stok tidak disampaikan tepat waktu kepada semua anggota tim, mengakibatkan ketidaksesuaian data.  
Misalnya, jika informasi tentang perubahan jadwal pengiriman barang tidak segera disampaikan kepada staf gudang, mereka mungkin tetap memproses pesanan berdasarkan jadwal lama, mengakibatkan ketidaksesuaian dalam stok dan potensi keterlambatan pengiriman.
3. Pembagian tugas yang tidak terkoordinasi  
Ketidaksesuaian dalam pembagian tugas atau tanggung jawab antara anggota tim dapat menyebabkan tumpang tindih pekerjaan atau kekosongan tanggung jawab, yang akhirnya memicu perselisihan.  
Misalnya, jika dua anggota tim ditugaskan untuk memeriksa stok di area yang sama tanpa koordinasi, mereka mungkin mengulangi pekerjaan atau melewatkan beberapa item. Sebaliknya, jika tidak ada yang bertanggung jawab untuk memeriksa area tertentu, bisa terjadi kekosongan tugas yang menyebabkan perselisihan atau ketidakakuratan dalam laporan stok.
4. Penggunaan istilah yang berbeda  
oleh karyawan saat membahas stok

atau prosedur dapat menyebabkan kesalahpahaman.

Misalnya, jika satu karyawan menggunakan istilah stok tersedia untuk menyebut barang yang sudah ada di gudang, sementara karyawan lain menggunakan istilah stok masuk untuk barang yang baru tiba, perbedaan ini dapat menyebabkan kebingungan dan kesalahan dalam pencatatan atau pelaporan stok.

Konflik dapat terjadi antar individu, kelompok, atau organisasi ketika salah satu pihak atau kedua belah pihak merasa dirugikan sehingga timbul ketegangan atau perselisihan.

### **Manajemen Konflik Dalam Bagian Stock Opname**

Untuk menangani konflik dengan efektif, pimpinan atau manajer perlu memahami jenis konflik dasar yang terjadi di antara karyawan, apakah disebabkan oleh kebijakan, masalah pribadi, atau keduanya. Dalam suatu perusahaan, pekerjaan individu dan kelompok saling terhubung untuk mencapai tujuan bersama. Ini penting karena memungkinkan pekerja untuk bekerja sama secara efektif. Ketika konflik muncul dalam perusahaan, akar masalahnya sering kali adalah komunikasi yang buruk. Komunikasi yang tidak efektif juga merupakan faktor utama dalam pengambilan keputusan yang salah (Chandra, Sudjianto, dan Adriana 2023).

Komitmen seorang manajer adalah untuk selalu menghadapi konflik dengan serius. Poin penting dari peran manajer adalah memastikan komunikasi dalam organisasi berjalan efektif, sehingga setiap orang memahami ekspektasi mereka dan apa yang diharapkan dari perusahaan. Tujuan seorang manajer dalam komunikasi harus jelas. Manajer harus menentukan tuntutan kerja dari setiap posisi dan harapan peran terkait untuk bawahan mereka untuk menghindari ketegangan dan mempertahankan suasana kerja yang

positif. Jika terjadi konflik dapat menimbulkan ketegangan dan sikap yang tidak baik antar karyawan. Seorang manajer yang baik harus menjaga komunikasi terbuka dan efektif dengan setiap bawahan untuk meminimalkan konsekuensi negatif. Manajer harus memiliki keterampilan yang baik dalam mengelola konflik. Manajer sering menghabiskan sebagian besar waktu mereka untuk menyelesaikan konflik, yang bisa menjadi tantangan karena konflik sering kali kompleks dan memerlukan berbagai langkah untuk diselesaikan. Seorang manajer biasanya terlibat dalam konflik sebagai pihak yang terlibat langsung atau sebagai mediator pihak ketiga sehingga memberikan dampak yang signifikan dari konflik yang tidak dikelola dengan baik.

### **Strategi Manajemen Konflik**

Mengelola konflik dengan baik tidak hanya mencegah kerusakan, tetapi juga dapat memperkuat hubungan dan membangun perusahaan. Konflik bukan sesuatu yang harus dihindari atau dibiarkan begitu saja, melainkan harus dikelola dengan sebaik-baiknya dengan melakukan penanganan konflik dengan cara-cara yang berbeda-beda tergantung pada situasi yang terjadi saat itu.

Menurut (Pedhu 2020) beberapa metode penanganan konflik :

1. Metode penanganan konflik bersaing berfokus pada pencapaian tujuan individu, meskipun hubungan dengan orang lain mungkin memburuk. Pendekatan ini lebih memprioritaskan kepentingan pribadi daripada hubungan yang baik. Misalnya, dalam sebuah tim proyek, seorang anggota tim mungkin lebih fokus memenangkan argumen dan memastikan idenya diterima, meskipun hal ini menyebabkan ketegangan atau perselisihan dengan rekan-rekannya. Anggota tim ini mengutamakan pencapaian tujuannya di atas mempertahankan hubungan baik dengan orang lain di tim.

2. Metode penanganan konflik akomodir fokus pada menjaga hubungan baik, bahkan jika itu berarti mengorbankan kepentingan pribadi. Misalnya, dalam tim, seorang anggota mungkin mendukung ide orang lain untuk menjaga hubungan baik, meski tidak sesuai dengan pendapatnya.

3. Metode penanganan konflik menghindari berarti mengabaikan hubungan dan tujuan, asalkan tidak terlibat dalam konflik. Misalnya, dalam tim, seorang anggota memilih untuk tidak terlibat dalam perselisihan meskipun hubungan dan kepentingannya terabaikan.

4. Metode penanganan konflik kompromi mencari solusi di tengah, di mana hubungan tetap baik dan kepentingan semua pihak terpenuhi. Misalnya, dalam tim, anggota-anggota sepakat untuk menggabungkan ide-ide mereka, sehingga hubungan tetap harmonis dan kepentingan masing-masing pihak terpenuhi

5. Metode penanganan konflik kolaborasi fokus pada mencapai tujuan bersama secara maksimal, sambil menjaga hubungan agar tetap harmonis. Misalnya, dalam sebuah tim, anggota-anggota bekerja sama untuk menemukan solusi inovatif yang menguntungkan semua pihak dan memperkuat hubungan mereka.

6. Manajemen konflik adalah bidang kompleks yang melibatkan strategi untuk mengelola konflik di perusahaan, sehingga dapat menjadi peluang untuk meningkatkan kinerja karyawan. Banyak strategi manajemen konflik yang dapat disarankan dan diterapkan dalam proses kerja di perusahaan khususnya di PT. Prima Copper Industri, diantaranya sebagai berikut:

- a. Membangun komunikasi yang efektif Komunikasi yang efektif sangat penting dalam organisasi karena mampu meningkatkan kinerja yang lebih transparan, secara vertikal dan horizontal dalam organisasi. Komunikasi yang efektif ini dapat

dilakukan dengan saling membantu sehingga dapat meningkatkan pemahaman antarindividu, mengurangi kesalahpahaman, dan mencegah konflik.

- b. Menghargai adanya keberagaman Strategi ini menekankan pentingnya menghargai perbedaan individu, seperti budaya, suku, gender, dan kemampuan. Dengan menghargai perbedaan, diskriminasi dapat dikurangi, yang dapat mencegah konflik dan memperlancar komunikasi dalam organisasi.
- c. Adanya kebijakan yang tegas Kebijakan tegas dalam penyelesaian konflik memastikan adanya tindakan dan konsekuensi bagi pihak yang terlibat. Kebijakan ini harus diterapkan dengan adil dan bijaksana untuk efektif mengatasi konflik dalam organisasi.
- d. Adanya pelatihan Mengadakan pelatihan yang dilakukan secara merata dalam organisasi. Pelatihan ini dilakukan oleh para pemimpin dan staf yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman tentang dinamika konflik dan keterampilan komunikasi. Pelatihan ini juga membantu mengelola dan menyelesaikan konflik secara konstruktif dalam organisasi pendidikan.
- e. Adanya evaluasi Metode evaluasi ini mengurangi konflik dengan menyediakan ruang diskusi saat konflik terjadi. Dilakukan oleh pemimpin dan anggota, evaluasi ini memperbaiki kinerja dan faktor penyebab konflik serta memberikan penilaian langsung terhadap individu.

## **Kesimpulan**

Konflik adalah hal yang tak terhindarkan dalam hubungan antarindividu atau kelompok. Manajemen konflik sangat penting dalam organisasi, terutama di sebuah perusahaan industri, karena konflik yang tidak ditangani dengan cepat dapat menjadi masalah serius. Penerapan manajemen konflik di perusahaan tidak hanya menyelesaikan masalah tetapi juga memberikan peluang pembelajaran dan memperbaiki hubungan antarindividu. Konflik dapat membawa dampak positif dan negatif bagi organisasi.

Manajemen konflik perlu memiliki peranan dalam pengelolaan konflik yang konstruktif agar mampu menghasilkan perspektif beragam dan pemecahan masalah yang efektif dan kreatif. Jurnal ini menunjukkan bahwa suatu manajemen konflik dan upaya penanganan konflik dalam perusahaan merupakan komponen penting dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja suatu organisasi. Dengan penanganan konflik dan strategi pencegahan konflik diatas diharapkan mampu membantu dalam memberikan suatu pemahaman dan wawasan agar mampu meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan.

Jika konflik dikelola secara efektif maka akan menyebabkan perubahan yang positif. Jika konflik tidak dapat dikelola dengan baik, maka dapat berdampak negatif pada komunikasi. Hal ini yang dapat mempersulit untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dan sulit dalam memecahkan masalah, sehingga dapat menimbulkan perasaan marah dan frustrasi di kedua belah pihak. Dengan adanya manajemen konflik dapat berperan penting dalam mengatasi permasalahan perselisihan dan kesalahpahaman di bagian stock opname sehingga dapat dikelola secara efektif, mengurangi ketegangan, dan meningkatkan kinerja karyawan dibagian stock opname.

## **Daftar Pustaka**

- Alfiah, Janefi. 2013. "Pengaruh Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kepercayaan." *Jurnal Ilmu Manajemen* 1(1): 197–208.
- Anita, Anita, Anita Putri, Nasruddin Harahap, dan Nurul Hidayati Murtafiah. 2022. "Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam." *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam* 6(2): 135–47. <http://ojs.ummetro.ac.id/index.php/at-tajdid/article/view/2377>.
- Chandra, Ricky Marcelino, Michael Kurniawan Sudjianto, dan Erica Adriana. 2023. "Faktor-Faktor Komunikasi (Yang Perlu Dimiliki) Generasi Z Dalam Mempersiapkan Karir." *Student Research Journal* 1(Juni): 1–7. <http://dSPACE.nelson.usf.edu/xmlui/handle/10806/10>.
- Laurence, Lucia, dan Ronny H Mustamu. 2015. "Manajemen Konflik Dalam Perencanaan Sukses Perusahaan Keluarga Di Bidang Ekspedisi Di Surabaya." *Agora* Vol. 3(No. 1): 725–35.
- Meria, Lista. 2017. "Mengelola Konflik Karyawan Bagian Packing di Pabrik Furniture dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja." *Forum Ilmiah* 14(2): 230–35.
- Pedhu, Yoseph. 2020. "Gaya manajemen konflik seminaris." *Jurnal Konseling dan Pendidikan* 8(1): 38–47.
- Widhiarso, Wahyu, dan Rieska Ernawati. 2022. "Analisis Penyebab Ketidakcocokan Stock Opname Komponen Sparepart Di Gudang Sparepart." *RADIAL: Jurnal Peradaban Sains, Rekayasa dan Teknologi* 10(1): 181–91.