

PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK, KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN DAN KOMITMEN KERJA PADA CV. JAYA SENTOSA WILAYAH PAMEKASAN

Fadali Rahman¹, Ummi Wahyuni², Lailatus Saadah³, Irsatus Solehah⁴, Maulidi Insan Kamil⁵

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Madura ¹⁻⁵

Email: fadali.rahman@unira.ac.id¹, wyh_uni68@gmail.com², elalaelala12345@gmail.com³, irsatussholehah@mail.com⁴, maulidiinsankamil@mail.com⁵

Informasi

Abstract

Volume : 2
Nomor : 11
Bulan : November
Tahun : 2025
E-ISSN : 3062-9624

In a company, human resources are the main asset or the greatest investment a company owns. High-quality human resources are those who possess high competence and skills that can advance the company. A company will not run smoothly if it does not have quality human resources capable of carrying out the tasks assigned to them effectively. Research results show that Conflict Management affects employee performance in the company. When conflicts are managed properly, employees will feel more comfortable and motivated to work, which ultimately can improve their performance quality. In addition, Compensation affects employee performance. Providing fair and adequate compensation gives employees additional motivation to work better and improve their performance in performing administrative tasks within the company. Furthermore, choosing the right leadership style is very important for enhancing employee performance and creating a positive work culture. Leaders who can adjust their approach according to the situation and the team's needs will be more successful in achieving organizational goals.

Keyword: Conflict Management, Compensation, Leadership, Performance, Satisfaction, and Work Commitment

Abstrak

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan aset utama atau sebuah investasi terbesar yang dimiliki suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi merupakan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi dan ketrampilan tinggi yang dapat memajukan perusahaannya. Suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar jika tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat melaksanakan dengan baik tugas yang sudah dibebankan kepadanya. Hasil penelitian menunjukkan Manajemen Konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Ketika konflik dapat dikelola dengan baik, maka karyawan akan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk bekerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas kinerja mereka. Kemudian Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan memadai memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan meningkatkan kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas administrasi pada perusahaan. Selain itu Memilih gaya kepemimpinan yang tepat sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan budaya kerja yang positif. Pemimpin yang dapat menyesuaikan pendekatan mereka sesuai dengan situasi dan kebutuhan tim akan lebih berhasil dalam mencapai tujuan organisasi.

Kata Kunci: Manajemen Konflik, Kompensasi, Kepemimpinan, Kinerja Dan Kepuasan Serta Komitmen Kerja

A. PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan aset utama atau sebuah investasi terbesar yang dimiliki suatu perusahaan. Dengan hal ini terhitung banyak perusahaan yang sudah membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi merupakan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi dan ketrampilan tinggi yang dapat memajukan perusahaannya. Suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar jika tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat melaksanakan dengan baik tugas yang sudah dibebankan kepadanya.

Karyawan merupakan tolak ukur keberhasilan dalam sebuah perusahaan. Setiap organisasi maupun perusahaan menginginkan keberhasilan dan pencapaian yang sukses sehingga diperlukan pencapaian maksimal. Salah satu yang menjadi aspek penting dalam pencapaian sebuah perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja merupakan aspek penting yang mampu mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Kinerja merupakan alat pembanding dari kerja seseorang, sesuai dengan aturan yang berlaku maupun yang ditetapkan dalam sebuah organisasi.

Ada konflik yang terjadi antar Karyawan disebabkan datang terlambat dan tidak langsung mengerjakan pekerjaan yang diminta rekan kerja. Bahasa kasar dan malas-malasan menjadi pengaruh yang kuat menjadikan karyawan tidak puas dengan system kompensasi yang di dapatkan. Ketidakpuasan di kalangan karyawan dapat mempengaruhi kualitas Pelayanan yang diberikan kepada pelanggan/konsumen. Penurunan produktivitas karyawan terjadi sebagian besar disebabkan oleh konflik internal yang sering muncul. Ketidakpuasan terhadap kompensasi dan insentif, serta kurangnya manajemen konflik yang efektif, menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif. Fathorrahman dkk. (2020) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Selain Itu, ada aspek lain yang tak kalah penting yaitu kompensasi. Kompensasi mampu mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik. Dengan adanya kompensasi, karyawan merasa terdorong untuk bekerja lebih giat dan lebih ekstra. Kompensasi merupakan segala penghasilan baik berupa uang, barang yang bersifat langsung maupun tidak langsung dan diterima karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang telah diberikan untuk perusahaan (Hasibuan, 2012). Untuk mendapatkan kompensasi, karyawan harus relevan dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga kontribusi yang diberikan bertujuan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Hasibuan (2010) menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang tepat, sistem upah yang teratur dan rapi akan meningkatkan hasil kerja dan prestasi karyawan.

Sebuah perusahaan sering menghadapi masalah tentang kinerja karyawannya. Adanya sasaran untuk mencapai tingkat efektivitas dan efisiensi yang diinginkan pimpinan maka perusahaan tersebut harus memiliki sistem kerja yang baik dan memadai serta karyawan yang memiliki kinerja dengan baik. Dengan adanya masalah tersebut seorang pemimpin dalam perusahaan selalu berupaya agar disetiap kegiatan yang akan dilaksanakan untuk mencapai hasil yang maksimal. Dalam membangun fungsi dan tujuan suatu perusahaan dibutuhkan seorang pemimpin. Pemimpin mempunyai pengaruh penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan hubungan antara satu individu dengan individu yang lain, pemimpin perusahaan dapat mempengaruhi karyawan lain agar bersedia bekerja dengan sepenuh hati secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai keefektifan dan efisiensi sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai tujuan perlu adanya seorang pemimpin yang bijaksana dan mempunyai gaya kepemimpinan yang baik untuk memimpin sebuah perusahaan dengan mencari karyawan yang berkompeten dan memberikan kompensasi bertahap pada karyawan yang berprestasi, hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan.

KAJIAN PUTAKA

Manajemen konflik merujuk pada metode yang digunakan untuk mengelola, mengurangi, dan menyelesaikan konflik, dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja individu dan meningkatkan produktivitas organisasi. kuantitas dan kualitas kinerja Pegawai tidak sesuai dengan yang ditargetkan seperti penyelesaian kerja tiga hari tetapi baru dapat diselesaikan tujuh sampai delapan hari, dan sering terjadi ketidaksesuaian pekerjaan seperti dalam melaksanakan pekerjaan seperti target yang ingin dicapai sepuluh tetapi dari target tersebut terdapat empat yang tidak sesuai atau salah. Konflik biasa terjadi kurangnya komunikasi, nada bicara yang berbeda atau nada yang sedikit tinggi. Menurut Nurhayati Waruwu, Samalua Waoma, Paskalis Dakhi (2022), Meningkatkan Kinerja Pegawai harus benar-benar terus meningkatkan Manajemen Konflik yang lebih baik lagi dan memperhatikan sebaik baiknya. Sebab Manajemen Konflik yang ada berpengaruh besar Terhadap Kinerja Pegawai.

Menurut Kasmir (2016), kompensasi sebagai balas jasa yang diberikan sebuah perusahaan terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawannya. Perusahaan akan memberikan kompensasi kepada karyawan yang terlibat didalamnya, jika karyawan tersebut telah melakukan pekerjaannya dengan baik atau mempunyai prestasi dalam pekerjaannya. Menurut Simamora (2004), kompensasi meliputi imbalan bersifat finansial maupun non finansial serta tunjangan lainnya yang diterima para karyawan yang berprestasi. Perusahaan memberikan

kompensasi kepada karyawan yang berprestasi, sebaliknya kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang dibebankan perusahaan atas suatu pekerjaan. Dengan kompensasi yang akan diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi, hal ini akan membuat para karyawan lain semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Indikator untuk mengukur kompensasi ada empat, meliputi: (1) gaji dan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan; (2) insentif yang sesuai dengan pengorbanan; (3) tunjangan yang sesuai dengan harapan; dan (4) fasilitas yang memadai (Simamora, 2004).

Dalam sebuah perusahaan, faktor kepemimpinan sangatlah penting untuk mengarahkan bawahannya. Menurut Rivai dan Dedy (2012), kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Seorang yang menjadi pemimpin haruslah mempunyai sikap yang berwibawa dan tegas untuk melaksanakan kepemimpinannya. Hal tersebut secara tidak langsung akan mendorong motivasi, kreativitas, partisipasi dan loyalitas para karyawan untuk menyelesaikan dan melaksanakan tugas-tugas yang sudah diberikan kepadanya. Menurut Thoha (2011), kepemimpinan sebagai serangkaian kegiatan untuk mempengaruhi perilaku individu lain. Untuk mengukur kepemimpinan menurut Rivai dan Dedy (2012), ada lima indikator yaitu, (1) kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik; (2) kemampuan yang efektivitas; (3) kepemimpinan yang partisipatif; (4) kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan waktu; dan (5) kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan wewenang.

Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau dari kelompok orang dalam suatu organisasi harus sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika (Prawirosentono, 2008). Dapat disimpulkan bahwa karyawan mempunyai peranan penting dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan suatu perusahaan.

Steers dan Porter (1983) menyebutkan komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurut dia, komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Sementara itu Dessler (2000) mengemukakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi memiliki nilai absensi yang rendah dan memiliki masa bekerja yang lebih lama dan cenderung untuk bekerja lebih keras serta menunjukkan prestasi yang lebih baik.

Kepuasan kerja menurut Robbins (2008) adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya itu. Sementara itu menurut Hasibuan (2010) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Umumnya penelitian kualitatif merupakan proses penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan apa yang ada dan terjadi di lapangan dengan instrument yang akan diteliti oleh seorang peneliti (Sugiyono, 2010). Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif karena sangat penting untuk mengetahui dan menggali sumber data di lapangan. Teknik pengumpulan data penelitian ini yaitu menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi, serta studi pustaka. Data penelitian kemudian dianalisis menggunakan Teknik reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan yang relevan. Teknik keabsahan datanya mengacu pada metode triangulasi.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Semua jenis konflik memiliki potensi untuk memengaruhi kesejahteraan karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut (Stankevičienė et al., 2021), kesejahteraan karyawan melibatkan dimensi fisik, mental, dan sosial. Konflik yang tidak terkelola dengan baik dapat mengakibatkan penurunan kesehatan mental, seperti stres kronis atau depresi, serta menurunkan kualitas hubungan sosial di tempat kerja. Selain itu, konflik yang berlarut-larut dapat memengaruhi motivasi kerja, menyebabkan absensi yang lebih tinggi, dan meningkatkan tingkat turnover karyawan. Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwa dampak negatif konflik dapat diminimalkan melalui pengelolaan yang tepat. (Di Pietro & Di Virgilio, 2020). menyebutkan bahwa budaya organisasi yang inklusif dan mendukung dapat membantu mengurangi dampak negatif konflik, terutama konflik hubungan dan proses. Organisasi yang mendorong komunikasi terbuka dan mediasi konstruktif memiliki peluang lebih besar untuk mengubah konflik menjadi peluang pembelajaran dan pengembangan.

Jenis konflik yang terjadi di tempat kerja tugas, hubungan, dan proses memiliki dampak yang berbeda pada kesejahteraan karyawan. Konflik tugas memiliki potensi positif jika dikelola dengan baik, sementara konflik hubungan dan proses cenderung merugikan jika tidak

ditangani secara efektif. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami karakteristik setiap jenis konflik dan mengembangkan strategi yang sesuai untuk mengelola dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan. Strategi ini tidak hanya mencakup penyelesaian konflik, tetapi juga penguatan budaya organisasi yang mendukung komunikasi dan kolaborasi.

Manajemen konflik di tempat kerja membutuhkan pendekatan yang strategis dan berbasis kebutuhan organisasi serta karyawannya. Beberapa pendekatan manajemen konflik telah diidentifikasi sebagai yang paling efektif dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, yaitu pendekatan kolaboratif, mediasi, dan pengembangan komunikasi terbuka.

Pendekatan kolaboratif melibatkan semua pihak yang terlibat dalam konflik untuk bekerja bersama mencari solusi yang saling menguntungkan. Pendekatan ini dianggap paling konstruktif karena menekankan pada kebutuhan bersama dan menciptakan rasa saling menghargai. Menurut (Memon, 2024) pendekatan kolaboratif dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan meminimalkan ketegangan interpersonal dan menciptakan suasana kerja yang harmonis. Selain itu, pendekatan ini juga memperkuat rasa kepercayaan dan komitmen terhadap organisasi. Mediasi merupakan metode manajemen konflik di mana pihak ketiga yang netral membantu para pihak yang berselisih untuk mencapai kesepakatan. (Pakpahan, 2022) menegaskan bahwa mediasi sangat efektif dalam menyelesaikan konflik yang kompleks, terutama konflik hubungan, yang sering kali melibatkan emosi. Dengan menyediakan platform netral untuk diskusi, mediasi mengurangi ketegangan emosional dan mendorong komunikasi yang lebih sehat. Dampaknya adalah peningkatan kesejahteraan psikologis karyawan karena mereka merasa didengar dan dihargai. Sedangkan Komunikasi terbuka adalah elemen penting dalam manajemen konflik yang efektif. Menurut (Stankevičienė et al., 2021) komunikasi yang terbuka dan transparan memungkinkan karyawan untuk mengungkapkan kekhawatiran mereka tanpa rasa takut. Hal ini membantu mencegah konflik eskalasi dan menciptakan suasana kerja yang mendukung kesejahteraan sosial dan emosional. Lebih jauh lagi, komunikasi terbuka juga membangun rasa saling percaya antara karyawan dan manajemen, yang penting untuk keberhasilan penyelesaian konflik.

Kompensasi dalam bentuk finansial maupun non finansial merupakan alasan utama karyawan untuk bekerja. Dengan adanya kompensasi, akan membuat karyawan termotivasi dan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai target dan berprestasi dalam pekerjaannya. Kompensasi harus dikelola dengan baik agar tidak menimbulkan masalah antar karyawan satu dengan yang lain. Hal ini seperti dikemukakan oleh hasil penelitian sebelumnya dari Nawiyah et al. (2017). Implikasinya adalah perusahaan dapat meninjau kembali program

pemberian kompensasi finansial berdasarkan prestasi, berbentuk balas jasa secara langsung seperti bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji sehingga semua aspek yang akan diberikan perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang ada dan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal.

Perusahaan selalu menginginkan suatu kontribusi yang maksimal dari para karyawan, sebaliknya karyawan juga menginginkan suatu timbal balik atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung. Yang artinya saat kepuasan kerja dirasakan oleh karyawan, tinggi maupun rendahnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, karyawan akan tetap memberikan kinerja terbaiknya. Karyawan yang memiliki kepuasan terhadap perusahaannya dia akan memberikan sikap positif terhadap perusahaan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sikap positif tersebut ditunjukkan dengan tanggung jawab, disiplin, dan efektifitas kerja yang tinggi dari karyawan.

Sumber daya manusia merupakan aspek utama yang diperlukan untuk menggerakkan segala aktivitas dalam berbagai sektor organisasi didalam sebuah perusahaan karena yang menjadi faktor penentu kemampuan sebuah perusahaan dalam bersaing adalah kualitas yang dimiliki oleh para karyawan yang bekerja apakah mereka kompeten terhadap pekerjaannya atau tidak. Karyawan juga membantu perusahaan dalam memajukan bisnis yang dijalankan perusahaan tersebut sehingga karyawan memegang peranan yang sangat penting. Tak hanya karyawan, Pemimpin yang berkualitas pun diperlukan dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu, yang dimaksud dengan sumber daya ini meliputi para pemimpin dan karyawan. Pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusia ini diperlukan agar perusahaan dapat mencapai visi, misi, dan targetnya. Kurangnya pengelolaan yang efektif terhadap sumber daya manusia dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Namun demikian, keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada kualitas karyawan yang dimilikinya. Perusahaan juga membutuhkan pemimpin yang mampu memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal.

Kedudukan kepemimpinan dalam perusahaan sangatlah penting untuk melancarkan pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan benar-benar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Menurut Darmawan et al. (2018) para karyawan saat bekerja, tidak cukup sekedar hanya diarahkan saja melainkan harus dengan pengawasan dari pimpinan agar apa yang dikerjakan para karyawan dapat berjalan dengan baik. Pemimpin juga menjadi panutan bagi karyawan karena dengan pemimpin yang bijaksana serta tidak sewenang-wenang kepada karyawan saat memimpin dengan tidak membedakan antar para

karyawan, hal ini akan menimbulkan semangat dan motivasi karyawan untuk lebih giat lagi saat bekerja. Hal tersebut sejalan dengan apa yang disebutkan dalam penelitian sebelumnya dari Andari (2016). Implikasinya adalah dengan keberadaan kepemimpinan yang berkarakter sesuai dengan budaya perusahaan seperti berkaitan dengan sikap, perilaku dan komitmen yang ada pada seorang pemimpin, untuk menanggung resiko bersama dan tidak menggunakan kekuasaannya secara sewenang-wenang terhadap bawahannya, hal ini agar dapat memberikan teladan dalam bertindak bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya di perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang dicontohkan dan diperlihatkan oleh seorang pimpinan perusahaan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam pembentukan sebuah lingkungan kerja. Upaya pemimpin untuk meningkatkan motivasi karyawan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan kinerja mereka, yang pada gilirannya mendukung pencapaian tujuan utama perusahaan. Maka dari itu suatu kepemimpinan dapat dikategorikan efektif apabila manajemen tersebut mampu memperlihatkan serta mencontohkan gaya yang baik dan sesuai kepada para bawahannya. Adapun menurut Nawawi, gaya kepemimpinan merujuk pada cara pemimpin memengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku bawahan (Fahtras, 2017). Hal ini didukung dengan penjelasan yang dikemukakan oleh rivai dimana disebutkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan ciri khas yang ditonjolkan oleh seorang pimpinan untuk mencapai tujuan yaitu sebagai contoh yang baik bagi para karyawan yang bekerja di bawah naungan pimpinan tersebut atau menurut Ginting dalam Widyawati (2021) dapat diartikan sebagai pola perilaku yang sering digunakan oleh pemimpin.

Dapat diamati secara seksama dampak dari gaya kepemimpinan seseorang terhadap kinerja karyawan. Ketika seorang pemimpin memimpin dengan cara yang kurang baik, kinerja karyawan cenderung terganggu. Sebaliknya, jika pemimpin mampu memberikan dukungan, bimbingan, dan menghargai karyawan, mereka akan lebih mampu menjalankan tugas mereka dengan efektif. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang dapat dirasakan atau diamati oleh orang lain (Endrias, 2014). Seorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinannya dalam upaya mempengaruhi tindakan atau perilaku bawahannya. Pemimpin yang efektif akan memperhatikan karakteristik anggota timnya, mengenali kelebihan dan kekurangan mereka, dan dengan demikian dapat membangun kerjasama yang baik antara pemimpin dan bawahan (Ramadhani dan Indawati, 2021).

D. KESIMPULAN

Manajemen Konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Ketika konflik dapat dikelola dengan baik, maka karyawan akan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk bekerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas kinerja mereka. Kemudian Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja kainerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan memadai memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan meningkatkan kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas administrasi pada perusahaan. Selain itu Memilih gaya kepemimpinan yang tepat sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan budaya kerja yang positif. Pemimpin yang dapat menyesuaikan pendekatan mereka sesuai dengan situasi dan kebutuhan tim akan lebih berhasil dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan memahami kelebihan dan kekurangan dari berbagai gaya kepemimpinan, pemimpin dapat mengoptimalkan potensi tim dan meningkatkan **kinerja karyawan** secara keseluruhan.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Endrias, Win Susilo Hari. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Mix: Jurnal Ilmu Manajemen, 1(1), 70–82. Doi: 10.22441/jurnal_mix
- Ramadhani, Muhammad Alief., dan Nurul Indawati. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Otonomi Kerja. Jurnal Ilmu Manajemen, 9(3), 1101–1112. Doi: <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1101-1112>
- Stankevičienė, A., Tamaševičius, V., Diskienė, D., Grakauskas, Ž., & Rudinskaja, L. (2021). The mediating effect of work-life balance on the relationship between work culture and employee well-being. *Journal of Business Economics and Management*, 22(4), 988-1007.
- Stankevičienė, A., Tamaševičius, V., Diskienė, D., Grakauskas, Ž., & Rudinskaja, L. (2021). The mediating effect of work-life balance on the relationship between work culture and employee well-being. *Journal of Business Economics and Management*, 22(4), 988-1007.,
- Pakpahan, B. A. S. (2022). Budaya Organisasi, Manajemen Konflik, Keadilan Prosedural dan Kepuasan pada Pekerjaan. Publica Indonesia Utama.
- Memon, F. A. (2024). Conflict Management Strategies. A Qualitative Inquiry on Employee Performance and Well-being. *International Journal of Business and Management*, 5, 3.,
- Di Pietro, L., & Di Virgilio, F. (2016). The role of organizational culture on informal conflict management. In *Administrative Culture in Developing and Transitional Countries* (pp. 14-

25). Routledge

- Widyawati, Juniar Rosalina. (2021). Pengaruh Faktor Pendidikan Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Di PT. PLN UIT JBTB UPT Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 154–166.
- Fahtras, M. (2017). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Engineering Pada PT Arkonin Engineering Manggala Pratama Jakarta”. Tugas Akhir, Akademi Sekretari dan Manajemen Bina Sarana Informatika, 14–31.
- Kasmir. 2016. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Darmawan, Didit., Mila Hariani, Ella Anastasya Sinambela. 2018. Dasar Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia. Metromedia, Surabaya
- Andari. 2016. “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kementrian Organisasi dan Kinerja Karyawan PT. Sumber di Jantin Di Kalimantan Barat.” *Jurnal Sains Manajemen*, Volume.2 No.2 Juni, 16-26