

**PENGARUH KONFLIK, KEPEMIMPINAN DAN
KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PERISAI BINTANG SAKTI**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat Guna
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis**



**Diajukan Oleh:
Hari Prasetya
NPM. 1901110551**

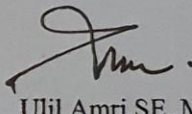
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2023**

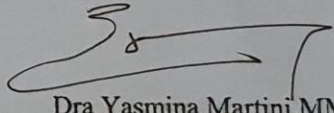
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Hari Prasetya
Nomor Pokok : 1901110551
Jurusan / Program Studi : Manajemen
Jenjang pendidikan : Strata1 (S1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh konflik, kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Perisai Bintang Sakti.

Pembimbing Skripsi

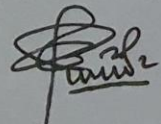
Tanggal 12 - 10 - 2023 Pembimbing 1 : 
Ulil Amri, SE., M.Si
NIDN: 0229016201

Tanggal 12 - 10 - 2023 Pembimbing 2 : 
Dra Yasmina Martini, MM
NIDN: 0228035901

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Tanggal : 12 - 10 - 2023 ..


Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal: 12 - 10 - 2023


Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN: 0222096301

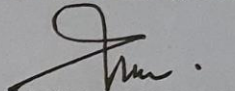
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

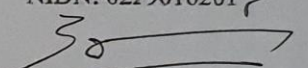
Nama : Hari Prasetya
Nomor Pokok : 1901110551
Jurusan / Program Studi : Manajemen
Jenjang pendidikan : Strata1 (S1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh konflik, kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Perisai Bintang Sakti.

Pembimbing Skripsi

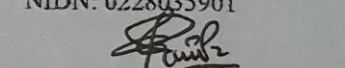
Tanggal 12-10-2023. Ketua Penguji


: Ulii Amri, SE., M.Si
NIDN: 0229016201

Tanggal 12-10-2023. Penguji I


: Dra Yasmina Martini, MM
NIDN: 0228035901

Tanggal 12-10-2023. Penguji II


: Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN: 0222096301

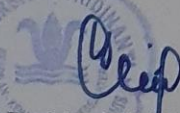
Mengetahui,

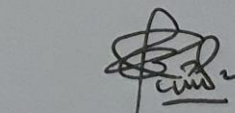
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal : 12-10-2023

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal: 12-10-2023


: Dr. Msy Mikail, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN: 0205026401


: Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN: 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hari Prasetya
Nomor Pokok : 1901110551
Jurusan / Program Studi : Manajemen
Jenjang pendidikan : Strata1 (S1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Konflik, kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Perisai Bintang Sakti

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, September 2023



Hari Prasetya

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	ii
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II	10
TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Konflik	10
2.1.1.1 Pengertian Konflik.....	10
2.1.1.2 Sifat-sifat dan cara penanganan konflik.....	11
2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Konflik	12
2.1.2 Kepemimpinan	13
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan.....	13
2.1.2.2 Gaya-gaya Kepemimpinan.....	14
2.1.2.3 Sifat-sifat dari pemimpin dalam mengefektifkan organisasi	15

2.1.2.4	Dimensi dan Indikator Kepemimpinan.....	16
2.1.3	Kerjasama Tim	18
2.1.3.1	Pengertian Kerjasama Tim.....	18
2.1.3.2	Faktor-faktor dibentuknya sebuah Tim	18
2.1.3.3	Dimensi dan Indikator Kerjasama Tim.....	19
2.1.4	Kinerja Karyawan.....	21
2.1.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan	21
2.1.4.2	Pengukuran kinerja karyawan	22
2.1.4.3	Dimensi dan Indikator kinerja karyawan.....	22
2.1.4.4	Tantangan penilaian dan manfaat evaluasi kinerja karyawan .	23
2.2	Penelitian Lain Yang Relevan.....	24
2.3	Kerangka Berfikir	28
2.4	Hipotesis	30
BAB III	31
METODE PENELITIAN	31
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	31
3.1.1	Tempat Penelitian.....	31
3.1.2	Waktu Penelitian	31
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	32
3.2.1	Sumber Data.....	32
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling	34
3.3.1	Populasi.....	34
3.3.2	Sampel	34
3.3.3	Sampling.....	36
3.4	Rancangan Penelitian.....	36
3.5	Variabel dan Definisi Operasional Variabel	37
3.5.1	Variabel Penelitian	37
3.5.2	Definisi Operasional Variabel	38
3.6	Instrument Penelitian	42

3.6.1	Uji Instrumen	43
3.6.2	Uji Validitas	43
3.6.3	Uji Reliabilitas	44
3.7	Teknik Analisis Data	45
3.7.1	Uji Asumsi Klasik	45
3.7.2	Uji Normalitas	46
3.7.3	Uji Multikolinieritas	46
3.7.4	Uji Heteroskedastisitas	47
3.8	Metode Analisis Data	47
3.8.1	Analisis Regresi Linier Berganda	47
3.8.2	Koefisien Korelasi.....	48
3.8.3	Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R ²)	49
3.9	Uji Hipotesis.....	49
1.	Uji Simultan, digunakan uji F.....	50
2.	Uji secara parsial. Digunakan uji t	51
BAB IV	53
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
4.1	Hasil Penelitian	53
4.1.1	Sejarah Singkat PT. Persai Bintang Sakti, Tbk.....	53
4.1.2	Visi dan Misi PT. Persai Bintang Sakti, Tbk	54
4.1.3	Struktur Organisasi.....	55
4.1.4	Karakteristik Responden.....	56
4.1.1.1	Deskripsi Berdasarkan Umur	56
4.1.1.2	Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin	57
4.2	Pembahasan.....	58
4.2.1	Uji Instrumen	58
4.2.1.1	Uji Validitas	58
1.	Uji Validitas Variabel Konflik (X ₁).....	58
2.	Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X ₂)	59
3.	Uji Validitas Variabel Kerjasama Tim (X ₃)	60

4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	61
4.2.1.2 Uji Realibilitas	62
4.2.2 Teknik Analisis Data	62
4.2.2.1 Uji Persyaratan Analisis Data	63
1. Uji Normalitas	63
2. Uji Asumsi Klasik	65
a. Uji Multikolonieritas	65
b. Uji Heterokedastisitas	66
4.2.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	67
4.2.2.3 Analisis Koefisiens Determinasi (R^2)	69
4.2.3 Uji Hipotesis	71
1. Uji f (Simultan)	71
2. Uji t (Parsial)	73
4.2.2.4 Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	76
BAB V.....	79
KESIMPULAN DAN SARAN.....	79
5.1 Kesimpulan	79
5.2 Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

ABSTRAK

HARI PRASETYA. Pengaruh Konflik, Kepemimpinan dan Kerja sama tim terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perisai Bintang Sakti. (Dibawah Bimbingan Bapak Ulil Amri,SE.,M.Si dan Ibu Dra. Yasmina Martini, MM)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan secara simultan dan parsial pengaruh konflik, kepemimpinan dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Perisai Bintang Sakti. adapun variabel penelitian dalam penelitian ini yaitu variabel bebas yaitu konflik, kepemimpinan dan kerja sama tim dan variabel terikat nya adalah kinerja karyawan.

Penelitian ini menggambarkan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui pembagian kuisioner kepada 77 orang sebagai sampel. Teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda, uji validitas, reliabilitas, normalitas, asumsi klasik, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis (Uji F) dan (Uji t).

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan (Uji F) diperoleh Nilai F sebesar 67,825 dengan nilai signifikan 0,000, yang dimana ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap konflik (X_1), kepemimpinan (X_2), dan kerjasama tim (X_3), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. perisai bintang sakti. Untuk hasil penelitian berdasarkan uji t statistik menunjukkan secara parsial konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t sebesar 3,776 dengan signifikan $0,000 < 0,05$, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t sebesar 4,987 dengan signifikan $0,000 < 0,05$, kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t sebesar 8,599 dengan signifikan $0,001 < 0,05$, yang artinya ketiga variabel X tersebut berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perisai Bintang Sakti.

Berdasarkan hasil dari koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa Pengaruh konflik, kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan, 72,5% sedangkan sisanya 27,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar yang diteliti.

Kata Kunci : Konflik, kepemimpinan, Kerjasama Tim, Kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Rasa aman merupakan salah satu kebutuhan dasar hidup manusia, baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Dengan demikian maka setiap perusahaan yang akan melaksanakan kegiatannya harus mampu membangun sistem pengamanan yang kokoh dan terencana, sebagai pelindung bagi pihak-pihak yang melakukan kegiatan di lingkungan sekitarnya dan merupakan suatu investasi perusahaan itu sendiri. Terkadang didalam perusahaan memiliki konflik atau sesuatu tragedi, Konflik dalam perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok atau kelompok yang lebih besar.

Menurut Sunyoto (2012:218) menjelaskan bahwa, “Konflik adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda”. Konflik dapat juga berakibat stres yang secara tidak langsung, sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, tujuan serta kinerja karyawan di dalam suatu organisasi.

Maka dari itu kenapa adanya peran kepemimpinan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan dalam upaya mengatasi perubahan serta mempertahankan dan mengembangkan eksistensi organisasinya, pertimbangan dalam menentukan perusahaan pengelola jasa keamanan harus didasari pada pengalaman perusahaan dalam menghadapi situasi dan kondisi daerah tersebut.

Menurut Hasibuan (2012), Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya. Suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka, mulai dari pembagian kuota tenaga kerja tiap desa yang berada pada ring-ring utama, rekrutmen, seleksi, pendidikan & penempatan, serta sistem pembayaran, penggajian dan koordinasi keberbagai pihak, terutama tokoh-tokoh masyarakat dan pemerintah serta aparat, adalah sesuatu yang tidak bisa dipandang sebelah mata dalam menjalankan sistem keamanan yang akan dilaksanakan.

Oleh karena itu kerjasama tim sangatlah penting dalam mewujudkan suksesnya menyelesaikan konflik dengan adanya kepemimpinan yang tegas dalam menyelesaikan setiap masalah yang besar ataupun yang kecil, sebagai kesatuan keamanan untuk melindungi serta memberi rasa aman kepada setiap instansi yang membutuhkan tenaga kerja pengamanan.

Menurut Susanti, Widyani, dan Utami (2021:226), kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu. Kerjasama tim dapat dibina, dengan perusahaan memberikan pelatihan pengembangan kepada calon tenaga kerja baru ataupun tenaga kerja lama, Pengembangan karyawan merupakan salah satu sarana untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dengan sasaran dan tujuan perusahaan. Pelatihan ini bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan dalam mencapai hasil kerja yang ditetapkan.

Selain itu, untuk berjalannya setiap struktur organisasi perusahaan adalah kinerja karyawan terhadap perusahaan tersebut, jika kinerja karyawan tidak bagus maka rasa percaya masyarakat terhadap perusahaan akan menurun. Kehadiran suatu sistem pengamanan yang baik dan handal serta mampu berkoordinasi diharapkan dapat menciptakan situasi dan kondisi kerja yang Aman, Tertib dan Nyaman, dirasakan baik oleh pimpinan, karyawan, relasi maupun masyarakat sekitar yang memiliki kepentingan positif di perusahaan, sehingga kegiatannya dapat berjalan secara lebih terkonsentrasi di bidangnya yang pada akhirnya perusahaan tersebut dapat mengembangkan usahanya.

Menurut Wirawan (2009:05), Kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan

serta organisasi bersangkutan. Dalam pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan untuk keberhasilan sebuah perusahaan. Demikian halnya dengan di wilayah Palembang, terkadang dihadapkan dengan berbagai permasalahan keamanan, baik yang menyangkut kegiatan pimpinan, karyawan, relasi dan masyarakat lingkungan sekitar.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan di areal kerja PT. Perisai Bintang sakti yang berdiri pada tanggal 12 juni 2006, sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa penyediaan satuan tenaga pengamanan, mampu melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pengamanan di instansi-instansi pemerintah dan perusahaan swasta (gangguan dan sabotase, pencurian, maupun demonstrasi pekerja dan masyarakat).

Berdasarkan dari pengamatan sementara yang peneliti lakukan pada fenomena pada objek penelitian, sudah banyak terjadi konflik internal maupun eksternal pada PT. Perisai Bintang sakti, selain itu konflik yang sering terjadi dikantor yaitu masalah karyawan yang tidak mengikuti SOP yang sudah diterapkan sehingga menimbulkan konflik personal karyawan dan pemimpin dalam bertugas, seperti kasus-kasus yang dapat mengganggu kinerja karyawan selama menjalankan kegiatan perusahaan misalnya kasus yang berhubungan dengan gangguan dan sabotase, pencurian, maupun demonstrasi pekerja dan masyarakat. Oleh sebab itu, banyak faktor yang menjadi penyebab terjadinya kasus-kasus tersebut,

salah satunya adalah akibat kurangnya perhatian dalam menciptakan sistem pengamanan yang terencana, terpadu dan terorganisir, sehingga menimbulkan banyak kerugian, baik waktu, tenaga, prestasi dan biaya. Kemudian konflik juga dapat memicu perbedaan pendapat dan menimbulkan masalah komunikasi, akhirnya akibat adanya konflik membuat keadaan akan menjadi canggung. Maka dari itu perusahaan membutuhkan peran seorang pemimpin untuk menggerakkan dan mengawasi setiap aktivitas kinerja karyawan.

Sementara itu peran kepemimpinan adalah harus bisa mencapai kinerja karyawan untuk mencapai tujuan dan sasaran dari organisasi yang di pimpinnya, akan tetapi fenomena peran pemimpinan pada PT. Perisai Bintang sakti belum sepenuhnya dikatakan baik karena masih terdapat beberapa oknum pemimpin yang kurang memperhatikan kesempurnaan pekerjaan para bawahan, ada juga pemimpin yang menuntut jam kerja karyawan dan tidak sesuai dengan aturan diperusahaan karena pemimpin yang egois hanya mementingkan diri sendiri untuk tanpa memikirkan kondisi pekerja, adapun pemimpin yang kurang bertanggung jawab atas tugasnya, contohnya lebih mementingkan hubungan keluarga, membandingkan usia dan pengalaman kerja agar karyawan tunduk atas kekuasaan dirinya sebagai pemimpin. Tapi nyatanya fenomena pada objek penelitian ini pemimpin masih tetap saja tidak dapat melihat kondisi dimana seharusnya karyawan diberi perhatian, kurangnya terbuka kepada bawahan dan kurangnya kesigapan dalam pengambilan keputusan di saat

darurat. Hal ini dikarenakan rendahnya tingkat kesadaran dari para pemimpin bahwa keberadaan mereka merupakan kunci pokok terlaksananya suatu kegiatan perusahaan.

Maka dari itu peran kepemimpinan yang sebenarnya adalah mewujudkan visi misi perusahaan untuk menciptakan situasi yang baik dan bekerja sama menjaga kondisi keamanan yang kondusif serta ikut memberikan bantuan kepada masyarakat, tentunya menghindari konflik yang akan merugikan bagi perusahaan maupun masyarakat. Hal ini untuk menciptakan suasana yang terkendali “Aman, Tertib dan Nyaman” di lingkungan kerja, masyarakat sekitar dan aparat pengamanan lainnya, tentunya dengan membangun kerja sama tim dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mendapat kepercayaan masyarakat menggunakan jasa keamanan dalam jangka waktu yang lama dan menjadikan PT. Perisai Bintang sakti salah satu perusahaan yang terkemuka.

Selain dari kepemimpinan yaitu kerjasama tim juga sangat mempengaruhi penilaian kinerja karyawan yang dinilai tidak optimal dalam melakukan pekerjaan, maksud utama penilaian kinerja adalah mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif.

Adapun masalah yang terjadi diperusahaan dalam kerjasama tim yaitu oknum karyawan yang selalu mengandalkan teman dan tidak mau

terlalu berkontribusi pada saat bekerja, karena tingkat kesadaran dan rasa tanggung jawab anggota tim yang kurang, serta tidak mau mengakui kelemahan dalam bekerja. Adapun penyebab lainnya yang menjadi penghambat kerjasama tim adalah kepemimpinan yang lemah serta peran yang tidak jelas dalam membangun kepercayaan dan komitmen yang kuat, hal ini akan menimbulkan konflik dan hubungan buruk antar rekan kerja. Biasanya tidak terwujud tujuan yang jelas untuk membangun perusahaan yaitu kebiasaan karyawan melanggar aturan atau budaya yang sudah diciptakan oleh perusahaan, sebuah tim yang tidak bisa bekerjasama dengan baik akan kehilangan inovasi, efektivitas dan efisiensi kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dengan demikian berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang kemudian akan dituangkan mengenai seberapa besar pengaruh konflik, kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh konflik, kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT.Perisai Bintang Sakti”**.

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh konflik, kepemimpinan dan kerjasama tim secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perisai Bintang Sakti ?
2. Apakah ada pengaruh konflik secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perisai Bintang Sakti ?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perisai Bintang Sakti ?
4. Apakah ada pengaruh kerjasama tim secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perisai Bintang Sakti ?

1.3 Tujuan Penelitian

Agar dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan dapat mengenai sasaran sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan:

1. Pengaruh konflik, kepemimpinan dan kerjasama tim secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perisai Bintang Sakti.
2. Pengaruh konflik secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perisai Bintang Sakti.
3. Pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perisai Bintang Sakti.

4. Pengaruh kerjasama tim secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perisai Bintang Sakti.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat, antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan pelatihan berfikir secara ilmiah yang dapat digunakan untuk mengetahui dan mengukur sejauh mana ilmu atau pengetahuan yang didapat oleh peneliti khususnya dalam mata kuliah manajemen sumber daya manusia agar dapat diterapkan dalam sebuah kasus yang sama sesuai dengan judul pada skripsi ini.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan sebagai sumber informasi serta menambah pengetahuan, dan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dalam membuat kajian atau pengambilan keputusan yang terkait dengan sumber daya manusia untuk mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan konflik, kepemimpinan dan kerjasama tim guna untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Perisai Bintang Sakti.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Fitriana, Yudha Rahayu. 2013. Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Haryati, Sri. 2012. Research And Development (R&D) sebagai Salah Satu Model Penelitian dalam Bidang Pendidikan. *Jurnal Research And Development*, 1(15), 11-26.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2020, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayati, Nuraida., 2022, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, Media Sains Indonesia, Bandung.
- McShane, Steven L., Mary ann Von Glinow. 2005. Organizational Behavior. Editon. Emerging Realities for the Workplace Revolution, McGraw-Hill Irwin
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Sibarani, Ernita. 2018. Pengaruh Motiasi dan Disipln Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Riau.
- Siswandi. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Semarang: Jurnal Universitas Dian Uswantoro.
- Sudaryo, Yoyo. Agus Ariwibowo dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik, Edisi I. Yogyakarta: ANDI.

Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet.

Susanti, Widyani, A. D., & Utami, N. M. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja 98 Karyawan CV.Sanitary Bali Pinagsia. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis , vol 2 E-ISSN 2774-3020.

Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.