

The background of the book cover is a collage of images related to technology and business. At the top, there's a blue circular logo with 'IT' and a globe. Below it, a person in a suit is holding a smartphone. To the right, another person in a suit is holding a smartphone. In the center, there's a cityscape with a prominent building. At the bottom, there's a close-up of hands assembling puzzle pieces on a table.

Dr. H. Indra Prasetyo, S.P., MM
Dr. Rusdiyanto, S.E., M.Ak., CH.,CHt
Nabilah Aliyyah, S.Par., MBA
Rahmat Luthfi Haidar, S.IP., M.AP

Manajemen Konflik di Era Digital

Tantangan dan Peluang
di Dunia Kerja Hybrid

Editor:

Prof. Dr. Nur Fadjrih Asyik, S.E., M.Si., Ak., CA., CFA

Dr. Yenni Fayanni, SE, M.Ak, PIA

Dr. Suharto, MM

Umar Burhan, SE., M.M

Dini Ayu Pramitasari, S.Ant., S.E., M.Ak

Adiba Fuad Syamlan, S.E., M.M.

Anisaul Hasanah, S.Pd., M.Akun

Manajemen Konflik di Era Digital

Tantangan dan Peluang
di Dunia Kerja Hybrid

Dr. H. Indra Prasetyo, S.P., MM
Dr. Rusdiyanto, S.E., M.Ak., CH.,CHT
Nabilah Aliyyah, S.Par., MBA
Rahmat Luthfi Haidar, S.IP., M.AP

Editor:

Prof. Dr. Nur Fadjrih Asyik, S.E., M.Si., Ak., CA., CFA
Dr. Yenni Fayanni, SE, M.Ak, PIA
Dr. Suharto, MM
Umar Burhan, SE., M.M
Dini Ayu Pramitasari, S.Ant., S.E., M.Ak
Adiba Fuad Syamlan, S.E., M.M.
Anisaul Hasanah, S.Pd., M.Akun

**Manajemen Konflik di Era Digital:
Tantangan dan Peluang di Dunia Kerja Hybrid**

Penulis :

Dr. H. Indra Prasetyo, S.P., MM
Dr. Rusdiyanto, S.E., M.Ak., CH., CHt
Nabilah Aliyyah, S.Par., MBA
Rahmat Luthfi Haidar, S.IP., M.AP

Editor :

Prof. Dr. Nur Fadjrih Asyik, S.E., M.Si., Ak., CA., CFA
Dr. Yenni Fayanni, SE, M.Ak, PIA
Dr. Suharto, MM
Umar Burhan, SE., M.M
Dini Ayu Pramitasari, S.Ant., S.E., M.Ak
Adiba Fuad Syamlan, S.E., M.M.
Anisaul Hasanah, S.Pd., M.Akun

ISBN : 978-623-127-650-6

E-ISBN : 978-623-127-647-6 (PDF)

Copyright © Januari 2026

Ukuran: 15.5 cm x 23 cm; Hal: xii + 118

Isi merupakan tanggung jawab penulis.

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang mengutip atau memperbanyak baik sebagian ataupun keseluruhan isi buku dengan cara apa pun tanpa izin tertulis dari penerbit.

Desainer sampul : Muhammad Ridho Naufal

Penata isi : Muhammad Ridho Naufal

Cetakan I, Maret 2026

Diterbitkan, dicetak, dan didistribusikan oleh

CV. Literasi Nusantara Abadi

Perumahan Puncak Joyo Agung Residence Kav. B11 Merjosari

Kecamatan Lowokwaru Kota Malang

Telp : +6285887254603, +6285841411519

Email: penerbitlitnus@gmail.com

Web: www.penerbitlitnus.co.id

Anggota IKAPI No. 209/JTI/2018



Kata Pengantar

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga buku berjudul Manajemen Konflik di Era Digital: Tantangan dan Peluang di Dunia Kerja Hybrid ini dapat disusun dan diselesaikan dengan baik. Buku ini hadir sebagai respons terhadap dinamika baru dalam dunia kerja yang dipengaruhi oleh perkembangan teknologi digital dan perubahan model kerja, khususnya model kerja hybrid yang semakin berkembang pasca pandemi global.

Perubahan mendasar dalam struktur dan pola kerja, seperti penerapan remote working, kolaborasi virtual, serta fleksibilitas waktu dan tempat bekerja, telah membawa dampak signifikan terhadap manajemen organisasi, termasuk dalam pengelolaan konflik. Konflik yang muncul tidak lagi terbatas pada interaksi tatap muka, melainkan juga terjadi melalui platform digital, menghadirkan tantangan baru dalam komunikasi, kolaborasi, hingga penegakan budaya organisasi. Pada saat yang sama, era digital juga membuka berbagai peluang dalam penanganan konflik, seperti pemanfaatan teknologi untuk memfasilitasi komunikasi, membangun pemahaman lintas generasi, dan memperkuat nilai-nilai inklusivitas di lingkungan kerja.

Dalam penyusunan buku ini, penulis berupaya menggabungkan pendekatan teoretis dan praktis dengan merujuk pada penelitian-penelitian ilmiah terbaru serta studi kasus aktual di berbagai organisasi. Diharapkan, kehadiran buku ini dapat memberikan wawasan komprehensif mengenai dinamika manajemen konflik di era digital, serta menawarkan solusi yang relevan dan aplikatif bagi para praktisi, akademisi, maupun mahasiswa

yang ingin memahami serta mengelola konflik secara efektif di lingkungan kerja hybrid.

Penulis menyadari bahwa buku ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan untuk penyempurnaan karya ini di masa yang akan datang. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga buku ini dapat terselesaikan. Semoga buku ini dapat memberikan manfaat dan menjadi referensi yang berharga dalam pengembangan ilmu manajemen konflik, khususnya dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang di era digital.

Surabaya, January 2026

Dr. Indra Prasetyo, SP., MM

MOTTO

**Kesederhanaan Sering
Kali Lebih Membahagiakan
Dibanding Kemewahan
Yang Semu**



Daftar Isi

Kata Pengantar	iii
MOTTO.....	v
Daftar Isi	vii
RINGKASAN.....	ix

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penulisan.....	6
D. Manfaat Buku	9

BAB 2

KONSEP DASAR MANAJEMEN KONFLIK

A. Definisi dan Jenis Konflik.....	13
B. Sumber-Sumber Konflik.....	16
C. Teori-Teori Manajemen Konflik.....	19
D. Peran Manajemen Konflik dalam Organisasi	21

BAB 3

PERKEMBANGAN DUNIA KERJA DI ERA DIGITAL

A. Transformasi Digital dalam Dunia Kerja	25
B. Kemunculan Model Kerja Hybrid	28
C. Perubahan Pola Interaksi dan Komunikasi	30
D. Dampak Digitalisasi terhadap Budaya Organisasi	33

BAB 4

DINAMIKA KONFLIK DI LINGKUNGAN KERJA HYBRID

A. Bentuk-Bentuk Konflik di Lingkungan Kerja Hybrid	37
B. Faktor Penyebab Konflik di Era Digital	40
C. Studi Kasus Konflik di Perusahaan Hybrid	42

BAB 5

TANTANGAN MANAJEMEN KONFLIK DI ERA DIGITAL

A. Hambatan Komunikasi Virtual	47
B. Kesenjangan Digital dan Teknologi	49
C. Manajemen Multigenerasi dan Budaya	52
D. Privasi, Keamanan Data, dan Etika Digital	54

BAB 6

PELUANG DAN STRATEGI RESOLUSI KONFLIK

A. Pemanfaatan Teknologi untuk Resolusi Konflik	57
B. Pengembangan Soft Skill di Era Digital	59
C. Membangun Budaya Organisasi yang Inklusif	62
D. Peran Kepemimpinan dalam Mengelola Konflik Hybrid	64

BAB 7

STUDI KASUS DAN BEST PRACTICE

A. Studi Kasus Nyata di Berbagai Organisasi.....69

B. Analisis dan Solusi yang Diterapkan.....72

C. Best Practice dalam Manajemen Konflik Digital74

BAB 8

REKOMENDASI DAN IMPLIKASI PRAKTIS

A. Rekomendasi untuk Pimpinan dan HR.....77

B. Implikasi Kebijakan Organisasi80

C. Pengembangan SDM untuk Masa Depan82

Bio Data Penulis 87

Daftar Pustaka..... 95



RINGKASAN

Era digital telah membawa perubahan signifikan dalam dinamika dunia kerja, khususnya pada sistem kerja hybrid yang menggabungkan kerja jarak jauh (*remote*) dan kerja di kantor. Transformasi ini menimbulkan tantangan baru dalam hal manajemen konflik, sekaligus membuka peluang untuk memperbaiki cara organisasi mengelola perbedaan dan ketegangan di lingkungan kerja.

Pertama, komunikasi yang dilakukan secara virtual sering kali menyebabkan miskomunikasi atau salah tafsir. Ketidakhadiran isyarat nonverbal seperti bahasa tubuh dan intonasi suara menyulitkan pegawai dalam memahami pesan secara utuh. Hal ini dapat meningkatkan potensi konflik akibat persepsi yang berbeda-beda. Selain itu, penggunaan berbagai platform digital, seperti email, chat, maupun video *conference*, kerap menimbulkan *overload* informasi yang memicu stres dan konflik interpersonal.

Kedua, perbedaan akses teknologi antar karyawan juga menjadi tantangan tersendiri. Tidak semua individu memiliki tingkat literasi digital yang sama, sehingga dapat terjadi kesenjangan dalam partisipasi dan kontribusi. Keterbatasan perangkat maupun koneksi internet yang tidak stabil juga memperbesar kemungkinan terjadinya konflik, terutama jika berdampak pada produktivitas kerja.

Selanjutnya, sistem kerja hybrid menuntut tingkat kepercayaan dan kemandirian yang lebih tinggi. Namun, kurangnya pengawasan langsung dapat menimbulkan rasa ketidakadilan atau kecemburuan, misalnya dalam hal pembagian tugas, penilaian kinerja, dan promosi. Situasi ini bisa berujung pada konflik antar individu atau tim, jika tidak dikelola secara transparan dan adil.

Di sisi lain, kemajuan teknologi digital juga menawarkan solusi inovatif untuk manajemen konflik. Beragam perangkat lunak kolaborasi dan komunikasi dapat digunakan untuk mendeteksi serta menengahi konflik sejak dini. Misalnya, adanya fitur tracking aktivitas dan diskusi di platform digital memungkinkan manajer untuk memantau dinamika tim dan mengambil langkah preventif jika muncul indikasi ketegangan.

Selain itu, era digital memudahkan akses terhadap pelatihan manajemen konflik secara daring. Karyawan dapat mengikuti pelatihan soft skills, seperti komunikasi efektif, empati, dan resolusi konflik, tanpa batasan ruang dan waktu. Hal ini berpotensi meningkatkan kapasitas individu maupun organisasi dalam menangani perbedaan secara konstruktif.

Peluang lain adalah terbukanya ruang dialog yang lebih inklusif dan fleksibel. Dalam dunia kerja hybrid, rapat daring dapat mengakomodasi partisipasi dari berbagai lokasi dan latar belakang, sehingga suara setiap individu lebih mudah didengar. Teknologi juga memungkinkan pelaporan konflik secara anonim, yang dapat mempercepat penanganan masalah tanpa rasa takut akan stigma atau diskriminasi.



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Transformasi digital telah merevolusi cara organisasi beroperasi, berinteraksi, serta menyelesaikan persoalan internal, termasuk konflik yang muncul di lingkungan kerja. Salah satu perubahan paling signifikan pasca-pandemi COVID-19 adalah adopsi model kerja hybrid, yakni perpaduan antara pekerjaan tatap muka di kantor dan pekerjaan jarak jauh (remote working). Model ini menawarkan fleksibilitas yang sangat dibutuhkan di era modern, namun di sisi lain juga menghadirkan tantangan baru terutama dalam aspek manajemen konflik dan kesejahteraan karyawan (Laelawati, 2025). Untuk memahami secara mendalam peran manajemen konflik di era digital dan dunia kerja hybrid, penting untuk menelaah tantangan, peluang, serta strategi yang dapat diimplementasikan oleh organisasi. Salah satu tantangan utama dalam lingkungan kerja hybrid adalah komunikasi digital yang kurang efektif. Interaksi melalui platform daring seperti email, chat, atau video conference seringkali tidak mampu menggantikan komunikasi tatap muka secara penuh. Keterbatasan dalam menangkap ekspresi nonverbal, misinterpretasi nada, serta kecenderungan untuk menunda respon dapat memicu kesalahpahaman antarkaryawan, yang pada akhirnya memperbesar potensi konflik interpersonal (TUW Digital Business Solution, 2024). Selain itu, model kerja hybrid dapat menimbulkan ketimpangan pengakuan

dan keadilan. Karyawan yang lebih sering hadir di kantor cenderung lebih diingat dan diakui atas kontribusinya, sementara mereka yang bekerja dari rumah kadang merasa terpinggirkan dan kurang mendapat apresiasi (Umsida, 2025).

Isolasi sosial menjadi isu penting dalam konteks hybrid work. Kurangnya interaksi fisik dapat menyebabkan karyawan merasa terputus secara emosional dari rekan kerja maupun organisasi. Fenomena ini dikenal sebagai “great detachment,” di mana keterlibatan emosional karyawan terhadap perusahaan menurun drastis, sehingga meningkatkan risiko terjadinya konflik serta menurunkan semangat kerja (Mediana, 2025). Selain itu, hilangnya batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akibat kemudahan akses digital menyebabkan tekanan untuk selalu standby, yang berpotensi menimbulkan stres, burnout, hingga memperparah konflik akibat kelelahan dan frustrasi (CDC UIN, 2025). Meskipun membawa tantangan, digitalisasi juga menyediakan peluang untuk inovasi dalam manajemen konflik organisasi. Teknologi kolaborasi digital seperti Slack, Zoom, atau Microsoft Teams memungkinkan komunikasi yang lebih terstruktur dan terdokumentasi dengan baik, sehingga memperkecil ruang untuk misinterpretasi. Fitur seperti chat grup, video call, dan collaborative workspace dapat mempercepat proses identifikasi dan penyelesaian konflik jika dimanfaatkan secara efektif (Umsida, 2025).

Penerapan manajemen berbasis hasil (result-oriented management) juga menjadi solusi untuk meningkatkan objektivitas dan transparansi dalam penilaian kinerja, sehingga mengurangi potensi konflik yang disebabkan oleh persepsi ketidakadilan. Evaluasi kinerja yang berbasis output dan pencapaian target akan lebih adil dibandingkan sistem penilaian yang subjektif atau berbasis kehadiran fisik semata (Laelawati, 2025). Selain itu, peran pemimpin dan HRD sangat vital dalam menciptakan budaya kerja yang inklusif dan suportif. Tindakan proaktif seperti pelatihan komunikasi digital, forum diskusi terbuka, serta penerapan mediasi netral dapat meredam eskalasi konflik dan membangun kepercayaan tim (TUW Digital Business Solution, 2024). Agar strategi manajemen konflik berjalan efektif, organisasi perlu melakukan peninjauan ulang terhadap kebijakan sumber



BAB 2

KONSEP DASAR MANAJEMEN KONFLIK

A. Definisi dan Jenis Konflik

Konflik merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan manusia, terutama dalam lingkungan organisasi yang melibatkan interaksi antarindividu dengan latar belakang, nilai, dan kepentingan yang berbeda-beda. Konflik dapat didefinisikan sebagai perbedaan persepsi, nilai, atau tujuan antara dua individu atau lebih yang berpotensi memunculkan ketegangan serta disrupsi dalam suatu sistem sosial (Fadila et al., 2024). Dalam konteks organisasi, konflik dapat timbul dari berbagai sumber, seperti perbedaan kepentingan antar individu, keterbatasan sumber daya, gaya kerja yang berbeda, hingga perbedaan tujuan kelompok (Arifin & Muharto, 2022). Sifat alamiah konflik dalam organisasi memerlukan perhatian khusus karena, jika tidak dikelola dengan baik, dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan suasana kerja.

Secara tipologi, konflik dapat diklasifikasikan menjadi beberapa jenis, yaitu konflik intrapersonal, interpersonal, intragrup, dan intergrup. Setiap jenis konflik tersebut memiliki dinamika serta implikasi yang berbeda terhadap individu maupun organisasi (Khoirunnisa et al., 2023). Konflik intrapersonal merupakan konflik yang terjadi dalam diri individu, biasanya berkaitan dengan pertentangan antara nilai, peran, atau tujuan pribadi yang

saling bertolak belakang. Konflik ini sering muncul akibat tekanan peran ganda, dilema moral, atau ekspektasi yang tidak sejalan dengan realitas personal (Pertiwi, 2025). Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin merasa tertekan antara keinginan untuk meningkatkan karier dan kebutuhan untuk mengalokasikan waktu lebih banyak bagi keluarga.

Di sisi lain, konflik interpersonal terjadi sebagai akibat interaksi langsung antara dua atau lebih individu yang memiliki kepentingan, nilai, atau gaya komunikasi yang tidak sejalan. Konflik ini seringkali muncul dari ketidaksesuaian antar rekan kerja, persaingan tidak sehat, atau miskomunikasi yang dapat memperkeruh suasana kerja (Pertiwi, 2025). Konflik interpersonal yang tidak terselesaikan dapat menurunkan semangat kerja dan menciptakan iklim kerja yang tidak kondusif. Konflik intragrup atau konflik dalam kelompok timbul dari perbedaan pendapat, tujuan, atau gaya kerja di antara anggota kelompok kerja. Persaingan antar anggota, perebutan peran, atau perbedaan interpretasi terhadap suatu tugas dapat menjadi pemicu utama konflik jenis ini. Sementara itu, konflik intergrup melibatkan ketegangan antara dua atau lebih kelompok dalam organisasi, misalnya antara divisi pemasaran dan produksi yang memiliki target dan prioritas berbeda (Dharsan & Wibawa, 2020). Konflik intergrup dapat berdampak lebih luas, bahkan hingga mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Manajemen konflik yang efektif sangat penting untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan produktif, terutama di sektor industri yang mengandalkan interaksi intensif antar karyawan (Prasojo & Maldin, 2025). Setiap jenis konflik memerlukan pendekatan penyelesaian yang spesifik untuk memitigasi dampak negatif serta mengubah konflik menjadi peluang untuk inovasi, perbaikan proses, atau pertumbuhan organisasi (Hassan et al., 2022). Dalam praktiknya, penyelesaian konflik dapat dilakukan melalui mediasi, negosiasi, fasilitasi, atau intervensi manajerial yang menekankan pada win-win solution.

Salah satu bentuk konflik yang jamak terjadi dalam organisasi adalah konflik interpersonal. Konflik ini seringkali ditandai dengan ketidaksesuaian interaksi antar rekan kerja, yang dapat dipicu oleh perbedaan kepentingan,



BAB 3

PERKEMBANGAN DUNIA KERJA DI ERA DIGITAL

A. Transformasi Digital dalam Dunia Kerja

Perkembangan teknologi yang sangat pesat dalam beberapa dekade terakhir telah membawa perubahan mendasar dalam cara organisasi beroperasi dan individu bekerja. Kemajuan di bidang teknologi informasi dan komunikasi telah menciptakan lanskap baru yang ditandai oleh konektivitas global, otomatisasi proses, serta transformasi digital yang menyeluruh di hampir seluruh sektor industri (Basuki, 2023). Perubahan ini tidak hanya berdampak pada pola bisnis dan operasional organisasi, tetapi juga mengubah ekspektasi terhadap keterampilan dan kompetensi tenaga kerja. Organisasi kini didorong untuk mengadopsi model bisnis yang lebih fleksibel, merespons perubahan pasar dengan cepat, serta menghadapi tantangan baru dalam manajemen sumber daya manusia (Wibowo & Tjahjono, 2023).

Salah satu tantangan utama dalam era disrupsi digital adalah kebutuhan akan kepemimpinan yang mampu menavigasi perubahan secara efektif. Kepemimpinan transformasional menjadi semakin krusial, karena pemimpin diharapkan dapat menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan karyawan untuk beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis dan tidak menentu (Pahira & Rinaldy, 2023). Dalam konteks ini, kepemimpinan digital yang adaptif terhadap perkembangan teknologi, mendorong

kolaborasi, serta menginspirasi partisipasi kolektif, menjadi salah satu faktor utama keberhasilan transformasi digital di lingkungan organisasi (Sulistiari et al., 2025).

Optimalisasi sumber daya manusia dalam organisasi harus dilakukan secara efisien, dengan menitikberatkan pada pengembangan keterampilan dan keahlian karyawan untuk mendukung kinerja di era digital. Pemimpin transformasional memiliki tanggung jawab untuk mengenali kebutuhan akan perubahan dan memobilisasi seluruh potensi anggota organisasi agar mencapai hasil optimal. Kepemimpinan transformasional tidak hanya sekedar mempengaruhi, tetapi juga melibatkan kemampuan untuk membangun visi inspiratif, memberikan dukungan terhadap inovasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan diri karyawan (Pahira & Rinaldy, 2023). Dalam praktiknya, pemimpin transformasional mampu mendorong motivasi dan komitmen karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh (Amini, 2025).

Transformasi digital menuntut organisasi untuk memanajemen keragaman dan mengimplementasikan sistem manajemen kinerja berbasis hasil (*performance-based management*). Percepatan teknologi informasi telah mempersempit batas-batas geografis, memungkinkan organisasi untuk berkolaborasi secara lintas negara dan budaya. Hal ini memerlukan pendekatan kepemimpinan yang tidak hanya adaptif, tetapi juga inklusif dalam merespons berbagai dinamika yang muncul (Pahira & Rinaldy, 2023). Dalam organisasi modern, penerapan teknologi dalam proses manajemen sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga pemberian kompensasi, telah terbukti meningkatkan efisiensi operasional (Wijaya, 2024).

Salah satu inovasi yang menjadi kunci dalam pengelolaan SDM adalah penerapan *Human Resource Information System* (HRIS). Aplikasi HRIS yang dikembangkan dengan tepat mampu memenuhi kebutuhan karyawan dan menunjang fungsi strategis manajemen SDM di era digital (Wijaya, 2024). Pemanfaatan HRIS memungkinkan organisasi untuk mengelola data karyawan secara lebih efektif, mempercepat proses administrasi, serta



BAB 4

DINAMIKA KONFLIK DI LINGKUNGAN KERJA HYBRID

A. Bentuk-Bentuk Konflik di Lingkungan Kerja Hybrid

Lingkungan kerja hybrid, yang menggabungkan elemen kerja jarak jauh dan kehadiran fisik di kantor, telah menjadi paradigma baru dunia kerja modern. Perubahan model kerja ini membawa peluang sekaligus tantangan, terutama dalam konteks munculnya berbagai bentuk konflik unik dan kompleks yang berbeda dengan konflik di lingkungan kerja tradisional. Pergeseran cara kerja ini menuntut organisasi untuk lebih proaktif dalam mengidentifikasi serta mengelola konflik, mengingat dampaknya yang signifikan terhadap produktivitas, kesejahteraan, dan moral karyawan. Identifikasi dini terhadap jenis-jenis konflik di lingkungan hybrid sangat penting agar organisasi dapat merumuskan strategi intervensi yang tepat. Hal ini bertujuan agar potensi konflik tidak berkembang menjadi masalah yang lebih besar, sehingga stabilitas operasional dan semangat kerja tetap terjaga. Konflik di lingkungan kerja hybrid dapat timbul dari berbagai aspek, mulai dari perselisihan mengenai jadwal kerja fleksibel, ketidaksetaraan akses informasi dan peluang, hingga perbedaan interpretasi kebijakan kerja hybrid. Permasalahan-permasalahan ini menuntut penanganan yang cermat, karena jika diabaikan dapat berdampak negatif dalam jangka

panjang, seperti terjadinya polarisasi antar karyawan, menurunnya produktivitas, hingga meningkatnya turnover.

Salah satu bentuk konflik yang sering muncul adalah ketegangan akibat perbedaan pemahaman atau interpretasi terhadap kebijakan kerja hybrid. Misalnya, karyawan yang lebih sering bekerja dari rumah mungkin merasa dirugikan jika tidak ada panduan yang jelas mengenai penilaian kinerja atau kesempatan pengembangan karier. Ketidakjelasan kebijakan dapat memicu ketegangan antara karyawan dengan manajemen, maupun antar sesama karyawan sendiri, terutama ketika persepsi mengenai keadilan dan transparansi menjadi isu utama. Selain itu, konflik juga kerap muncul dari persepsi ketidakadilan terkait pembagian beban kerja dan ekspektasi kinerja antara karyawan yang bekerja dari jarak jauh dan mereka yang hadir di kantor (Khan, 2024). Ketidakseimbangan pembagian tugas atau adanya anggapan bahwa salah satu kelompok bekerja lebih berat dari kelompok lain bisa menimbulkan rasa tidak puas, menurunkan motivasi, dan memicu konflik interpersonal. Oleh sebab itu, perlunya sistem monitoring dan evaluasi yang adil, transparan, dan dapat diterima seluruh pihak sangatlah penting dalam lingkungan kerja hybrid.

Perbedaan preferensi teknologi dan gaya komunikasi juga menjadi sumber friksi yang kerap terjadi. Dalam lingkungan kerja hybrid, standar penggunaan alat kolaborasi digital dan preferensi gaya komunikasi seringkali tidak seragam antar individu atau tim. Ketidakseragaman ini dapat menimbulkan miskomunikasi, lambatnya tindak lanjut pekerjaan, atau bahkan konflik terkait ekspektasi dan tanggung jawab. Tanpa adanya standardisasi dan pelatihan penggunaan teknologi yang memadai, risiko terjadinya konflik akibat kesalahpahaman dan hambatan teknis semakin tinggi. Selain konflik yang bersifat teknis dan struktural, isu keterlibatan (*engagement*) dan isolasi sosial menjadi tantangan psikologis yang tidak kalah penting. Karyawan yang terlalu sering bekerja secara remote berpotensi mengalami perasaan terasing, kurangnya dukungan sosial, dan menurunnya keterikatan dengan organisasi (Pahira & Rinaldy, 2023). Kurangnya interaksi langsung dapat memicu konflik batin, kecemasan, hingga menurunkan kepuasan kerja. Ketidakseimbangan antara tujuan



BAB 5

TANTANGAN MANAJEMEN KONFLIK DI ERA DIGITAL

A. Hambatan Komunikasi Virtual

Salah satu tantangan utama dalam manajemen konflik pada era digital adalah kesulitan dalam menafsirkan nuansa komunikasi non-verbal yang sering kali hilang dalam interaksi virtual. Komunikasi non-verbal, seperti ekspresi wajah, bahasa tubuh, dan intonasi suara, memegang peranan penting dalam memperjelas pesan dan membangun kepercayaan antarpersona. Namun, interaksi digital cenderung menghilangkan elemen-elemen ini, sehingga rentan menimbulkan salah tafsir dan memperburuk konflik yang telah ada (Birkmann, 2022; Asih et al., 2018). Selain itu, perbedaan interpretasi individu terhadap pesan digital juga dapat menciptakan kesalahpahaman, terutama ketika pesan singkat atau simbol digunakan tanpa penjelasan yang memadai. Ketidakjelasan peran, tujuan, dan prosedur kerja dalam lingkungan digital semakin memperbesar potensi konflik akibat ketidakpastian yang dialami oleh karyawan (Asih et al., 2018).

Resistensi terhadap teknologi digital di kalangan karyawan yang belum terbiasa mengadopsi sistem baru juga dapat menjadi sumber konflik yang signifikan. Karyawan yang kurang familiar dengan aplikasi dan perangkat digital cenderung merasa tertekan, tidak percaya diri, dan akhirnya menolak penggunaan teknologi tersebut. Kondisi ini tidak hanya menghambat

efisiensi operasional, tetapi juga berpotensi meningkatkan biaya pelatihan serta memperlambat proses adaptasi organisasi (Anjarwati et al., 2023). Di sisi lain, digitalisasi bisnis yang melibatkan perubahan dari proses fisik ke proses virtual, termasuk transaksi dan integrasi sistem perusahaan, memang telah terbukti meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi keterlibatan manusia dalam beberapa aktivitas rutin. Namun, implementasi digitalisasi yang tidak disertai strategi yang matang dapat menimbulkan konflik internal yang berkepanjangan (Hidayat et al., 2023).

Pemanfaatan teknologi digital untuk mengotomatisasi proses bisnis telah menunjukkan peningkatan efisiensi hingga 40-50% dan penurunan biaya operasional secara signifikan. Namun, integrasi sistem digital yang tidak tepat atau kurang matang seringkali memunculkan tantangan baru, khususnya dalam konteks manajemen konflik yang semakin kompleks (Anjarwati et al., 2023). Oleh karena itu, organisasi harus mengembangkan strategi adaptif yang tidak hanya mengandalkan keunggulan teknologi, tetapi juga memperhatikan aspek manusiawi dalam setiap proses transformasi digital (Sukmana et al., 2025). Strategi ini mencakup pengembangan protokol komunikasi yang jelas dan efektif, pelatihan literasi digital secara berkelanjutan, serta pembinaan kepemimpinan yang mampu menavigasi dinamika tim virtual dan memfasilitasi penyelesaian konflik secara konstruktif (Purwanto et al., 2021).

Penting untuk diingat bahwa konflik merupakan aspek yang tidak dapat dihindari dalam setiap organisasi, bahkan di era digital yang serba cepat dan dinamis. Upaya manajemen konflik harus didasarkan pada kerangka kerja yang responsif dan proaktif, guna memastikan bahwa konflik yang muncul dapat segera diidentifikasi dan diselesaikan sebelum berdampak negatif terhadap kinerja organisasi (Siregar & Usriyah, 2021). Kegagalan dalam mengelola konflik secara efektif di era digital tidak hanya berpotensi mereduksi kinerja organisasi, tetapi juga menghambat inovasi serta menurunkan kepuasan dan keterlibatan karyawan. Komunikasi yang buruk menjadi akar utama dari banyak konflik, sehingga organisasi perlu memperkuat etika komunikasi digital yang menekankan pentingnya menjaga nilai-nilai moral dalam setiap interaksi daring (Rudzhiah, 2024; Luthfia et al., 2025).



BAB 6

PELUANG DAN STRATEGI RESOLUSI KONFLIK

A. Pemanfaatan Teknologi untuk Resolusi Konflik

Perkembangan teknologi digital membawa peluang baru dalam mengelola dan menyelesaikan konflik organisasi secara lebih efisien dan objektif. Salah satu contoh nyata adalah pemanfaatan platform mediasi online dan sistem analisis prediktif yang memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menyelesaikan konflik secara proaktif (Rusdi et al., 2024). Teknologi cerdas seperti algoritma prediktif dapat mendeteksi pola-pola konflik potensial di dalam organisasi, memberikan saran intervensi yang tepat waktu, dan bahkan memfasilitasi komunikasi antara pihak-pihak yang terlibat (Idrus et al., 2023). Dengan penerapan teknologi informasi yang terintegrasi dalam seluruh fungsi manajemen—mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, hingga pengendalian—organisasi dapat mendorong efisiensi, transparansi, dan kecepatan dalam pengambilan keputusan (Pahira & Rinaldy, 2023; Wijaya, 2024).

Penerapan teknologi informasi tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga memungkinkan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan pasar kerja (Suherman et al., 2024). Dalam era kerja jarak jauh dan kolaborasi lintas wilayah, teknologi informasi memainkan peran penting dalam mendukung komunikasi

dan pertukaran informasi secara real-time. Hal ini sangat krusial untuk menciptakan lingkungan kerja yang terhubung, kolaboratif, dan mampu merespon dinamika bisnis yang berubah dengan cepat (Basuki, 2023). Pemanfaatan teknologi juga memberikan peluang bagi manajemen SDM untuk mengembangkan strategi inovatif dalam menarik, mengembangkan, serta mempertahankan talenta terbaik (Pahira & Rinaldy, 2023).

Teknologi sangat mendukung pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan. Platform pembelajaran daring, misalnya, memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kompetensi secara fleksibel, kapan pun dan di mana pun. Selain itu, teknologi dapat digunakan untuk memfasilitasi manajemen konflik secara efektif, misalnya dengan menyediakan platform konsultasi, forum diskusi, dan pelaporan masalah secara anonim (Idrus et al., 2023; Sulistyarto, 2003). Sistem pelaporan konflik yang anonim dapat mendorong karyawan untuk melaporkan permasalahan tanpa rasa takut akan retribusi atau diskriminasi, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih adil dan transparan.

Lebih lanjut, alat berbasis kecerdasan buatan seperti analisis sentimen memungkinkan organisasi mendeteksi potensi konflik sejak dini dengan menganalisis pola komunikasi internal. Integrasi teknologi Natural Language Processing (NLP) dapat mengidentifikasi pola bahasa dan sentimen dari teks yang tersebar di email, chat internal, atau forum diskusi perusahaan (Luthfia et al., 2025). Analisis ini sangat krusial untuk memahami dinamika percakapan publik secara real-time dan mengantisipasi munculnya konflik sebelum berkembang menjadi masalah yang lebih besar. Selain itu, analitik HR yang terintegrasi dengan psikologi kepemimpinan dapat memperkuat kemampuan manajer atau pemimpin dalam menavigasi lanskap emosional organisasi serta mengambil keputusan berbasis data untuk penyelesaian konflik (Alam, 2024).

Pemanfaatan sistem informasi manajemen juga menjadi esensial dalam mengintegrasikan data secara menyeluruh. Sistem informasi ini mampu meningkatkan efektivitas operasional dan memenuhi kebutuhan manajemen SDM di era digital (Wijaya, 2024). Dalam proses rekrutmen dan seleksi, penggunaan teknologi memungkinkan penyaringan kandidat yang



BAB 7

STUDI KASUS DAN BEST PRACTICE

A. Studi Kasus Nyata di Berbagai Organisasi

Bagian ini akan menelaah studi kasus dari sejumlah organisasi yang telah berhasil mengadopsi prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional dan membangun budaya organisasi yang kuat guna menunjang pencapaian tujuan strategis mereka. Melalui pendekatan studi kasus, kita dapat menelusuri secara lebih mendalam bagaimana kualitas kepemimpinan seperti motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, serta pertimbangan individual mampu meningkatkan keterlibatan, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan (Cahyono, 2024; Rashid, 2024). Studi empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional efektif dalam merubah sikap, keyakinan, dan nilai-nilai karyawan, sehingga memotivasi mereka untuk mencapai kinerja luar biasa dan berorientasi pada hasil (Mirzani, 2023).

Sebagai contoh, dalam sebuah institusi pendidikan tinggi yang menghadapi tantangan adaptasi terhadap transformasi digital dan persaingan global, penerapan kepemimpinan transformasional terbukti meningkatkan komitmen, kolaborasi, serta inovasi di antara dosen dan tenaga kependidikan. Pemimpin institusi tersebut mampu mengidentifikasi kebutuhan perubahan, merumuskan visi inspiratif, dan mengajak seluruh anggota organisasi untuk mempercayai serta berkontribusi aktif terhadap pencapaian

tujuan bersama (Pahira & Rinaldy, 2023). Dengan menumbuhkan motivasi inspirasional, pemimpin berhasil menggerakkan karyawan untuk tidak hanya memenuhi target, tetapi juga melampaui ekspektasi organisasi.

Kepemimpinan transformasional juga memiliki dampak signifikan pada pengembangan lingkungan kerja yang inspiratif, mendorong inovasi, dan membangun kolaborasi lintas unit kerja. Studi lain pada sektor pendidikan menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan pendekatan transformasional berhasil menciptakan budaya kerja yang mendukung pengembangan ide-ide baru dan meningkatkan kreativitas individu maupun tim (Lamirin et al., 2023; Hidayah & Khoiri, 2024). Lingkungan yang kondusif untuk inovasi ini tidak hanya meningkatkan kualitas pembelajaran dan layanan, namun juga memperkuat posisi organisasi dalam menghadapi perubahan eksternal yang dinamis.

Selain itu, pemimpin transformasional dikenal karena kemampuannya menciptakan suasana kerja yang suportif. Mereka aktif memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, dan dukungan pengembangan karier (Fauzy & Kusdinar, 2020; Prabowo & Muafi, 2021). Dengan memberikan perhatian individual, pemimpin membangun hubungan yang kuat dengan setiap anggota tim, mengenali potensi, dan mendukung peningkatan kemampuan sesuai dengan kebutuhan individu. Hal ini berkontribusi terhadap kepuasan kerja, loyalitas, serta menurunkan tingkat turnover di organisasi.

Kepemimpinan transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian kinerja jangka pendek, tetapi juga membangun fondasi budaya organisasi yang mengedepankan kreativitas, inovasi, dan kolaborasi berkelanjutan. Dengan merumuskan visi yang jelas dan inspiratif, pemimpin mampu memberikan arah yang tegas dan membakar semangat seluruh anggota organisasi (Sueb & Sopiah, 2023). Visi tersebut diintegrasikan ke dalam setiap aktivitas organisasi sehingga tujuan individu dan organisasi dapat selaras, menciptakan motivasi kolektif yang kuat (Lamirin et al., 2023).

Di lingkungan perusahaan swasta, studi kasus pada perusahaan teknologi multinasional menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan transformasional berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan



BAB 8

REKOMENDASI DAN IMPLIKASI PRAKTIS

A. Rekomendasi untuk Pimpinan dan HR

Dalam era transformasi digital dan dinamika organisasi yang semakin kompleks, para pimpinan dan departemen Sumber Daya Manusia (SDM) dihadapkan pada kebutuhan untuk mengembangkan strategi yang komprehensif dalam mengimplementasikan kepemimpinan transformasional. Strategi ini tidak hanya harus memperhatikan dinamika internal organisasi, tetapi juga karakteristik individu karyawan yang semakin beragam (Herdilah et al., 2023). Salah satu langkah penting adalah investasi dalam program pelatihan kepemimpinan yang terstruktur, dengan fokus pada pengembangan kemampuan menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan staf di berbagai tingkatan organisasi (Pahira & Rinaldy, 2023). Melalui pelatihan ini, pemimpin diharapkan dapat memahami serta menerapkan nilai-nilai kepemimpinan transformasional secara efektif dalam situasi nyata.

Selain pelatihan, penyesuaian gaya kepemimpinan agar sesuai dengan kebutuhan generasi pekerja baru sangatlah krusial. Generasi ini, yang dikenal lebih adaptif terhadap teknologi dan mengharapkan dukungan nyata dari organisasi dan pemimpinnya, memerlukan pendekatan kepemimpinan yang responsif, komunikatif, dan inklusif (Liu & Khong-Khai, 2024). Para

pemimpin perlu memahami bahwa ekspektasi, nilai, dan motivasi pekerja muda berbeda dengan generasi sebelumnya, sehingga fleksibilitas dalam menerapkan gaya kepemimpinan sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Implementasi kepemimpinan transformasional juga harus mencakup promosi transparansi informasi dan penciptaan lingkungan kerja yang inklusif. Keterbukaan informasi serta penghargaan terhadap perbedaan latar belakang dan perspektif karyawan berkontribusi pada peningkatan keterlibatan, loyalitas, dan adaptasi teknologi (Shafariah et al., 2024). Hal ini sangat relevan pada masa kini, ketika organisasi harus beradaptasi dengan perubahan yang cepat dan intens di era digital. Dengan mengedepankan inklusivitas dan transparansi, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang terbuka terhadap inovasi serta mendorong kolaborasi lintas fungsi dan generasi.

Untuk mendukung keberhasilan implementasi, pemimpin juga perlu secara aktif melakukan refleksi diri terhadap sikap dan metode kerja mereka. Refleksi ini memungkinkan pemimpin untuk mengidentifikasi kekuatan dan area pengembangan pribadi, sehingga dapat terus meningkatkan efektivitasnya sebagai role model di organisasi (Liu & Khong-Khai, 2024). Menjadi teladan bukan hanya berarti menunjukkan kinerja yang baik, melainkan juga memperlihatkan integritas, empati, dan komitmen terhadap pengembangan karyawan. Dengan demikian, pemimpin dapat membangun kepercayaan sekaligus menginspirasi karyawan untuk berkontribusi secara optimal.

Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan keterlibatan dan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Santiago, 2024). Keterlibatan karyawan yang tinggi akan berdampak pada produktivitas, inovasi, dan retensi talenta di organisasi. Oleh karena itu, pengembangan aspek-aspek kepemimpinan transformasional harus menjadi prioritas utama bagi pimpinan dan SDM dalam mendesain strategi pengembangan organisasi.



Bio Data Penulis



Dr. Indra Prasetyo, SP., MM^{id}. lahir di Surabaya pada tanggal 24 Maret 1970. Beliau menyelesaikan pendidikan S-1 di Fakultas Pertanian Universitas Wijaya Putra dan lulus dengan gelar Sarjana Pertanian (S.P.) pada tahun 1997. Kemudian, beliau melanjutkan pendidikan Pascasarjana (S-2) di Program Studi Magister Manajemen Universitas Gadjah Mada dan lulus dengan gelar Magister Manajemen (M.M.) pada tahun 2000. Selanjutnya, beliau menyelesaikan Program Pascasarjana S-3 di Program Ilmu Manajemen Universitas Brawijaya dan lulus dengan gelar Doktor Ilmu Manajemen (Dr.) pada tahun 2006.

Bidang keahlian penulis adalah Sumber Daya Manusia dengan fokus pada manajemen konflik. Saat ini, penulis bekerja sebagai staf pengajar di Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Wijaya Putra. Motivasi penulis adalah bahwa sekecil apapun kebaikan yang dilakukan sekarang, akan berdampak besar di masa depan dalam perkembangan Ilmu Manajemen Konflik. Dalam bidang pekerjaan, penulis mengabdikan diri sebagai staf pengajar pada mata kuliah Pengantar Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, Metodologi Penelitian, serta aktif menulis buku dan artikel ilmiah yang dipublikasikan di media massa, majalah, dan jurnal ilmiah nasional bereputasi yang terindeks Sinta, serta jurnal internasional bereputasi yang terindeks Scopus.

WA +62 812-3007-808

SINTA ID: 6154868; SCOPUS ID: 55601102600

ORCID <https://orcid.org/0000-0001-8199-5297>

Email: indraprasetyo@uwp.ac.id



Dr. Rusdiyanto, S.E., M.Ak., CHt, CHt ID Lahir Di Pamekasan 03 Februari 1980 Pendidikan Tinggi Strata S1 Ditempuh Di Fakultas Ekonomi (FE) Universitas Madura (Unira) Lulus Sarjana Ekonomi (S.E) Tahun 2010, Pascasarjana Strata S2 Program Studi Magister Akuntansi Universitas Pembangunan Nasional” Veteran” Jawa Timur (UPN”Veteran”Jatim) Lulus Program Studi

Magister Akuntansi (M.Ak) Tahun 2012, Pascasarjana Strata Program Doktor Ilmu Akuntansi Fakultas Ekononi dan Bisnis (FEB) Universitas Airlangga Surabaya (Unair) Lulus Program Pascasarjana Doktor Ilmu Akuntansi (Dr) Tahun 2021.

Bidang keahlian penulis adalah Akuntansi Keprilakuan. Motivasi penulis adalah sekecil kebaikan yang dilakukan sekarang, maka akan berdampak besar di masa depan dalam perkembangan Ilmu Akuntansi. Dalam bidang pekerjaan penulis sampai saat ini mengabdikan diri sebagai staf pengajar pada Program Studi Akuntansi dan Program Studi Manajemen Universitas Gresik (UniGres), menjadi Dosen LB Stiesia Surabaya, Serta UWP Surabaya, Mata kuliah yang diampuh, Pengantar Akuntansi 1 dan 2, Aplikasi Komputer Akuntansi, Akuntansi Keuangan Menengah 1 dan 3, Akuntansi Keuangan Lanjutan 1 dan 2, Metodologi Penelitian, serta aktif menulis Buku, Artikel Ilmiah dalam media massa/ Majalah/ Jurnal Ilmiah Nasional bereputasi terindeks Sinta dan Jurnal Internasinal bereputasi Terindeks Scopus

WA +62-82231047290

SINTA ID: 6676135

SCOPUS ID: 57238673100

ORCID <https://orcid.org/0000-0002-7456-7072>

Email: rusdiyanto.se.m.ak-2017@feb.unair.ac.id



Nabilah Aliyyah, S, Par., MBA  lahir di Surabaya pada tanggal 19 Oktober 1996. Telah menyelesaikan pendidikan S-1 di Fakultas Ilmu Budaya Program Studi Pariwisata Universitas Gadjah Mada dan lulus dengan gelar Sarjana Pariwisata (S.Par.) pada Tahun 2018. Kemudian, melanjutkan pendidikan Pascasarjana (S-2) di Program Studi Magister Manajemen Universitas Gadjah Mada

dan lulus dengan gelar Master of Business Administration (MBA) pada Tahun 2021.

Bidang keahlian penulis adalah Sumber Daya Manusia dengan fokus pada entrepreneurship. Saat ini, penulis bekerja sebagai staf pengajar di Program Studi Manajemen Manajemen, Universitas Wijaya Putra. Motivasi penulis adalah bahwa sekecil apapun kebaikan yang dilakukan sekarang, akan berdampak besar di masa depan dalam perkembangan Ilmu Manajemen khususnya entrepreneurship Dalam bidang pekerjaan, penulis mengabdikan diri sebagai staf pengajar pada mata kuliah Pengantar entrepreneurship, entrepreneurship Di Era Digital, Metodologi Penelitian, serta aktif menulis buku dan artikel ilmiah yang dipublikasikan di media massa, majalah, dan jurnal ilmiah nasional bereputasi yang terindeks Sinta, serta jurnal internasional bereputasi yang terindeks Scopus.

Scopus ID: 57222544433

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8572-7409>

Email: nabilahaliyyah@uwp.ac.id



Rahmat Luthfi Haidar, S.IP. M,AP^{id} lahir di Surabaya pada tanggal 15 Agustus 2000. Telah menyelesaikan Pendidikan Tinggi S-1 di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Gadjah Mada dan lulus dengan gelar Sarjana Ilmu Politik (S.I.P.) pada Tahun 2023. Kemudian, melanjutkan pendidikan Pascasarjana (S-2) di Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Gadjah

Mada dalam proses dengan gelar Magister Administrasi Publik (M.AP)

Bidang keahlian penulis adalah Sumber Daya Manusia dengan fokus pada kebijakan publik. Saat ini, penulis menyelesaikan proses Magisternya di Program Studi Magister Administrasi Publik, Universitas Gadjah Mada. Motivasi penulis adalah bahwa sekecil apapun kebaikan yang dilakukan sekarang, akan berdampak besar di masa depan dalam perkembangan Ilmu kebijakan Publik. Aktif menulis buku dan artikel ilmiah yang dipublikasikan di media massa, majalah, dan jurnal ilmiah nasional bereputasi yang terindeks Sinta, serta jurnal internasional bereputasi yang terindeks Scopus. Scopus ID: 59897002800

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-7654-9866>

Email: rahmat@uwp.ac.id

HASIL PLAGIARM TURNITIN

ORIGINALITY REPORT				
18% SIMILARITY INDEX		14% INTERNET SOURCES	12% PUBLICATIONS	3% STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES				
1	Saidati Nor Wildana, Nuril Shofiyah, Vicky Febriansyah, Iriani Ismail. "Challenges of Human Resources (HR) Management in the Digital Era", Indonesian Journal of Economic & Management Sciences, 2023	2%		
2	elibs.unigres.ac.id Internet Source	1%		
3	Erlina Gusnita. "Strategi Inovatif dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Optimalisasi Kinerja dan Kesejahteraan Karyawan di Era Digital", MARGIN ECO, 2025	<1%		
4	repository.uniba.ac.id Internet Source	<1%		
5	repository.widyamataram.ac.id Internet Source	<1%		
6	Rahayuningsih, Esti. "Strategi Komunikasi Organisasi Untuk Meningkatkan Citra Madrasah di MTs Muhammadiyah	<1%		

INDRA PRASETYO UW_P_1
by Prasetyo Indra

Submission date: 05-Jun-2026 04:54PM (UTC+0700)
Submission ID: 2852837522
File name: PK_U_RP_04-01-2026_buku_referensi_manajemen_konflik.docx (810.45K)
Word count: 26794
Character count: 190533

Link Doc Hasil Plagiarm 05-01-2025:
<https://drive.google.com/file/d/1nhR-NgwohiUul5r9Rfg5UPh3YyPFOVdK/view?usp=sharing>

SERTIFIKAT IKAPI



IKAPI
IKATAN PENERBIT INDONESIA

📍 Jalan Kalipasti No. 32, Jakarta 10330 ☎ (021) 314 1907, 314 6050 ✉ sekretariat@ikapi.org 🌐 www.ikapi.org

TANDA ANGGOTA

No. 209/JTI/2018
Nama Perusahaan

CV. Literasi Nusantara Abadi

Perumahan Puncak Joyo Agung Residence Kav. B11
Kel. Mejosari, Kec. Lowokwaru, Malang, Jawa Timur 65144

PENGURUS PUSAT
Jakarta, 1 Desember 2024

Ketua Umum

Anys Hilmant Nugraha

Sekretaris Umum

M. Nurholis Ridwan



PENGURUS DAERAH

Ketua

Dr. H. Fatkul Anam, M. Sc.

Sekretaris

Istiwan Novianto Pratama, ST.



Berlaku s.d. : 30 November 2026



Daftar Pustaka

- Abdullah, E. (2018). Transformational Leadership, Technical Competencies And Self-Efficacy On Employee Performance (A Subsidiary Of Dana Pensiun Bank Mandiri Empat-DPBME). *Jurnal Manajemen*, 9(1), 12. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v9i1.1283>
- Adetya, S. (2025). Pengaruh Konflik Kerja dan Konfil Keluarga terhadap Kinerja Karyawan. *AKADEMIK Jurnal Mahasiswa Humanis*, 5(1), 489. <https://doi.org/10.37481/jmh.v5i1.1268>
- Adhitarma, A. A. B., & Adnyani, I. G. A. D. (2023). PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KEPUASAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(8), 840. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i08.p05>
- Agustina, R., Nur'aini, S., Nazla, L., Hanapiah, S., & Marlina, L. (2023). ERA DIGITAL: TANTANGAN DAN PELUANG DALAM DUNIA KERJA. *Journal of Economics and Business*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.61994/econis.v1i1.138>
- Ainurrofiq, I., & Amir, M. T. (2022). Penerapan hybrid working model terhadap perubahan budaya kerja dan nilai organisasi. *Fair Value Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(8), 3355. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i8.1387>
- Alam, M. A. (2024). HR Analytics for Strategic Decisions: Resolving Conflicts from a Psychological Perspective. *Research Square (Research Square)*. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-5344306/v1>

- Al-Soufi, R. A., & Mohammed, N. Y. (2023). Exploring the Impact of Electronic Management on Mitigating Organizational Conflict: An Examination at the Northern Technical University. *Ingénierie Des Systèmes d'Information*, 28(5), 1343. <https://doi.org/10.18280/isi.280523>
- Alwy, M. A. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DIGITAL MELALUI LENSES MANAJER SUMBER DAYA MANUSIA GENERASI BERIKUTNYA. *SIBATIK JOURNAL Jurnal Ilmiah Bidang Sosial Ekonomi Budaya Teknologi Dan Pendidikan*, 1(10), 2265. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.334>
- Amaliah, R. D., & Sawitri, H. S. R. (2023). Digital Transformation in the Public Sector: The Role of Leadership and Culture (A Study of Civil Servants in the Statistics Indonesia). *International Journal of Economics Business and Management Research*, 7(6), 263. <https://doi.org/10.51505/ijebmr.2023.7617>
- Amelia, D., Azhari, D. S., & Sari, V. P. (2022). MENINGKATKAN KUALITAS SDMDAPUR TAHU ALAMI MELALUI MANAJEMEN SDM YANG TERTATA DAN TERKOORDINASI DALAM PENGELOLAAN, PENATAAN PABRIK DAPUR TAHU ALAMI DI KOTA PADANG. *Community Development Journal Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(3), 2152. <https://doi.org/10.31004/cdj.v3i3.10838>
- Amini, N. A. (2025). Gaya Kepemimpinan Transformasional Digital Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(4), 2596. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i4.4599>
- Anggraita, B., Dalila, D., Rynaldo, R., & Malahayati, S. (2020). GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA, DAN INTENSI KARYAWAN DI PERUSAHAAN ASURANSI INDONESIA. *Indonesian Business Review*, 3(1), 56. <https://doi.org/10.21632/ibr.3.1.56-75>
- Anjarwati, S., Zaena, R. R., Fitriyaningsih, D., & Sulistiana, I. (2023). Pengaruh Digitalisasi Akuntansi terhadap Efisiensi dan Pengurangan Biaya pada Perusahaan Wirausaha UMKM di Kota Bandung. *Jurnal Aktiva Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 5(1), 43. <https://doi.org/10.52005/aktiva.v5i1.181>

- Anwar, K. (2018). URGENSI PENERAPAN MANAJEMEN KONFLIK DALAM ORGANISASI PENDIDIKAN. *Al-Fikri Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam*, 1(2), 31. <https://doi.org/10.30659/jspi.v1i2.3206>
- Aprillianti, D. Z., Wulandari, Y. P., Mahfud, M., & Bangun, S. O. (2025). Pengaruh Transformasi Digital terhadap Efektivitas MSDM di Era Industri 4.0. *Profit Jurnal Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 194. <https://doi.org/10.58192/profit.v4i1.2946>
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*.
- Asnawi, A. (2024). ANALISIS KEBERHASILAN PENGELOLAAN STRATEGI MANAJEMEN RISIKO DI ERA DIGITALISASI. *KINDAI*, 20(2), 180. <https://doi.org/10.35972/kindai.v20i2.1673>
- Atryana, A. K. N., Hayadi, B. H., Yusuf, F. A., Delawati, D., Irawati, I., & Novianawati, W. (2024). Manajemen Perubahan Organisasi: Strategi Efektif dalam Menghadapi Tantangan Global. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Teknologi*, 1(2), 47. <https://doi.org/10.61132/jumaket.v1i2.141>
- Azzahra, A., Savandha, S. D., & Syarif, A. N. (2024). Assessing Leadership Styles' Influence on Organizational Performance: A Case Study of Service-Oriented Companies. *OPSearch American Journal of Open Research*, 3(3), 928. <https://doi.org/10.58811/opsearch.v3i3.112>
- B, A. M., Bachtiar, A., Guntoro, G., Riyantie, M., & Ridwan, N. (2023). The Role of Leadership in Digital Transformation Management in Organisations. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(1), 1306. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i1.12731>
- Baharudin, M. (2016). FILSAFAT PERENIAL SEBAGAI ALTERNATIF METODE RESOLUSI KONFLIK AGAMA DI INDONESIA. *Jurnal THEOLOGIA*, 25(1), 29. <https://doi.org/10.21580/teo.2014.25.1.337>
- Barasa, R. T., & Tunjungsari, H. K. (2024). Pengaruh supervisor support dan work life balance terhadap turnover intention yang dimediasi

- work engagement pada perusahaan multifinance. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(2), 333. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v8i2.29660>
- Basuki, N. (2023). MENGOPTIMALKAN MODAL MANUSIA: STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA YANG EFEKTIF UNTUK PERTUMBUHAN ORGANISASI YANG BERKELANJUTAN. *Komitmen Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i2.28606>
- Birkmann, M. (2022). Konfliktmanagement von interpersonellen und Intragruppenkonflikten in virtuellen Sitzungsformaten – Eine explorative Studie. *Organisationsberatung Supervision Coaching*, 30(1), 27. <https://doi.org/10.1007/s11613-022-00798-9>
- Buick, F., Williamson, S., Weeratunga, V., & Taylor, H. (2024). Adopting a Purposeful Approach to Hybrid Working integrating notions of place, space and time. *Policy Quarterly*, 20(1), 40. <https://doi.org/10.26686/pq.v20i1.9051>
- Bumi, I. P. S., & Suartana, I. W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Tri Hita Karana pada Kinerja LPD. *E-Jurnal Akuntansi*, 29(2), 818. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v29.i02.p25>
- Cahyono, N. D. (2024). Enhancing Organizational Effectiveness through Transformational Leadership: A Comprehensive Analysis. *Global International Journal of Innovative Research*, 2(8), 1794. <https://doi.org/10.59613/global.v2i8.270>
- CDC UIN. (2025). Generasi Z dan Dunia Kerja Hybrid: Antara Fleksibilitas dan Tantangan Adaptasi. (cdc.uinssc.ac.id)
- Chen, Z. (2020). The Conflict with non-HRM Department: Reason, Mediation, Result. *Research Square (Research Square)*. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-122031/v1>
- Dahri, N. (2024.). *Problem and Project Based Learning (PPjBL) Model Pembelajaran Abad 21*.
- Dalimunthe, S. F. (2017). MANAJEMEN KONFLIK DALAM ORGANISASI. *BAHAS*, 27(1). <https://doi.org/10.24114/bhs.v27i1.5657>

- Dami, W. D., FoEh, J. Ehj., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 514. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.59>
- Dara, D., Zahraini, N. Y., & Rejalia, R. (2025). Hybrid work in the public sector: practical insights on organizational support. *Journal of Work-Applied Management*, 1. <https://doi.org/10.1108/jwam-07-2025-0129>
- Deep, G. (2023). Digital transformation's impact on organizational culture. *International Journal of Science and Research Archive*, 10(2), 396. <https://doi.org/10.30574/ijrsra.2023.10.2.0977>
- Deni, A., Asyari, D., & Abbas, J. (2016). *Konsolidasi Demokrasi: Perbaikan Kualitas Demokrasi di Indonesia*.
- Dewi, D. F., Fitriah, N., Sari, K., Rosul, Z., & Mualimin, M. (2024). Strategi Manajemen Konflik untuk Meningkatkan Kolaborasi dan Kinerja dalam Konteks Pendidikan dan Organisasi. *Al-Tarbiyah Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 3(1), 47. <https://doi.org/10.59059/al-tarbiyah.v3i1.1755>
- Dharsan, P. P. A. W. D., & Wibawa, I. M. A. (2020). PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PT. PASIFIC EXPRESS GARMENT. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(1), 257. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i01.p14>
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 1. <https://doi.org/10.26623/jreb.v13i1.2182>
- Dwikananda, K. C. B., Sunarto, & Rahardjo, T. (2024.). *STRATEGI KOMUNIKASI ORGANISASI INKLUSIF CAFE ONNI HOUSE SURABAYA DALAM MELIBATKAN PENYANDANG DOWN SYNDROME UNTUK MAGANG SEBAGAI WAITRESS*.

- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Fadila, F., Wati, C., Natasya, F., & Maryam, S. (2024). Multiple Role Conflicts In The Employment Field In Indonesian Government Agency Institutions with Work Life Balance (WLB) and Job Stress As Mediator Variables on Employee Performance. *Journal Research of Social Science Economics and Management*, 4(2), 198. <https://doi.org/10.59141/jrssem.v4i2.689>
- Fahmi, T. (2024). TRANSFORMASI DIGITAL DAN PENGARUHNYA TERHADAP BUDAYA ORGANISASI: TINJAUAN LITERATUR SISTEMATIS. *Jurnal Manajemen Akuntansi Dan Ilmu Ekonomi.*, 1(2), 101. <https://doi.org/10.70585/jumali.v1i2.46>
- Fajriyani, D., Fauzi, A., Kurniawati, M. D., Dewo, A. Y. P., Baihaqi, A. F., & Nasution, Z. (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1004. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1631>
- Fandika, H., Andriyansah, A., & Syamsuddin, F. R. (2024). Adaptasi Karyawan UMKM terhadap Perubahan Lingkungan Bisnis untuk Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 4(2), 491. <https://doi.org/10.54082/jupin.348>
- Fardianto, N. A., & Muzakki, M. (2021). Support at work and home as a predictor of work life balance. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS INDONESIA*, 6(2), 144. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v6i2.3311>
- Farhan, L. P., & Hadisaputra, P. (2021). Conflict Management in Pesantren, Madrasah, and Islamic Colleges in Indonesia: A Literature Review [Review of *Conflict Management in Pesantren, Madrasah, and Islamic Colleges in Indonesia: A Literature Review*]. *Dialog*, 44(1), 37. <https://doi.org/10.47655/dialog.v44i1.445>
- Fauzi, I. (2023). Manajemen Konflik dan Cara Penyelesaian Konflik dalam Organisasi Sekolah. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(1), 108. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i1.127>

- FAUZY, A. L., & Kusdinar, R. (2020). *SKRIPSI HUBUNGAN LEGITIMATE POWER (KEKUASAAN YANG SAH) DENGAN PERILAKU PEMIMPIN DI DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN KABUPATEN SUMEDANG*.
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1076-1091>
- Hadiwijaya, D. (2022). KONTRIBUSI GAYA KEPEMIMPINAN DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN SAMPEL. *JMB Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/10.31000/jmb.v11i1.6127>
- Hakim, A. R. (2023). Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kesejahteraan Rakyat di Era Tantangan Digital. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2672. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i4.467>
- Harsoyo, R. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>
- Hassan, A. S., Donianto, C., Kiolol, T., & Abdullah, T. (2022). PENGARUH TALENT MANAGEMENT DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP RETENSI KARYAWAN DENGAN MEDIASI DUKUNGAN ORGANISASI. *MODUS*, 34(2), 158. <https://doi.org/10.24002/modus.v34i2.5966>
- Hasyim, H., & Bakri, M. (2024). Organizational Transformation in Adopting Hybrid Work Models: A Literature Review on Organizational Changes and Employee Readiness [Review of *Organizational Transformation in Adopting Hybrid Work Models: A Literature Review on Organizational Changes and Employee Readiness*]. *JURNAL MANAJEMEN BISNIS*, 11(2), 1170. <https://doi.org/10.33096/jmb.v11i2.806>
- Herdilah, H., Septiliani, N. A., Septimia, L., Rodiyah, S., & Tadi, T. (2023). Paradigma Baru Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Global.

- Jurnal Syntax Admiration*, 4(1), 60. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i1.526>
- Hidayah, F., & Khoiri, N. (2024). PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PENGEMBANGAN INOVASI DAN WORK CULTURE DALAM ORGANISASI PENDIDIKAN. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah*, 9(1), 29. <https://doi.org/10.54892/jmpialidarah.v9i01.340>
- Hidayah, Y., Ulfah, N., & Trihastuti, M. (2023). Memperkuat Integrasi Nasional Di Era Digital : Penguatan Resolusi Konflik Di Era Digital Sebagai Perwujudan Warga Negara Yang Baik. *Antroposen Journal of Social Studies and Humaniora*, 2(2), 105. <https://doi.org/10.33830/antroposen.v2i2.5483>
- Hidayat, A. R., Alifah, N., & Rodiansjah, A. A. (2023). Kontribusi Digitalisasi Bisnis Dalam Menyokong Pemulihan Ekonomi dan Mengurangi Tingkat Pengangguran di Indonesia. *Syntax Idea*, 5(9), 1259. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i9.2559>
- Hidayati, S. N., & Ermiyanto, A. (2017). Analisis Faktor Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. *Jurnal Maksipreneur Manajemen Koperasi Dan Entrepreneurship*, 7(1), 18. <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i1.320>
- Hm, M., & Abidin, A. Z. (2023). The Role of Leadership in Managing Information Technology Change and its Impact on Organisational Human Resources. *Technology and Society Perspectives (TACIT)*, 1(3), 112. <https://doi.org/10.61100/tacit.v1i3.59>
- Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, D. (2023). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA YANG EFEKTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI DI ERA BISNIS GLOBAL. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 72. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2879>
- Ilham, M., & Azizah, N. (2025). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN

MANUFAKTUR. *Journal Central Publisher*, 1(11), 1283. <https://doi.org/10.60145/jcp.v1i11.241>

- Irianti, I., Syarifuddin, S., & Haerani, A. (2024). Leadership Styles and Organizational Effectiveness: A Review of Recent Literature [Review of *Leadership Styles and Organizational Effectiveness: A Review of Recent Literature*]. *Advances Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 2(4), 201. <https://doi.org/10.60079/ajeb.v2i4.316>
- Iskandar, R., & Hasbi, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 5(3), 265. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3.1939>
- Jatmiko, J., Syams, M. F. K., & Awalia, N. (2024). Peran Teknologi Informasi dalam Proses Rekrutmen Pada Perencanaan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 123. <https://doi.org/10.56145/ekonomibisnis.v4i1.139>
- Jayendra, P. S. (2022). IMPLEMENTASI KONSEP CATUR MARGA SEBAGAI KONSTRUKSI PROFESIONALISME KERJA BAGI MAHASISWA ON THE JOB TRAINING: STUDI DI INSTITUT PARIWISATA DAN BISNIS INTERNASIONAL DENPASAR. *JAPAM (Jurnal Pendidikan Agama)*, 2(1), 21. <https://doi.org/10.25078/japam.v2i01.694>
- Juwita, K., & Arintika, D. (2018). DAMPAK KONFLIK PERAN TERHADAP STRES DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. JOMBANG INTERMEDIA PRESS (JAWA POS RADAR JOMBANG). *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 105. <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i2.1237>
- Kaliraman, S., & Dhand, S. (2025). Conflict Management Strategies in Remote and Hybrid Work Environments. In *IGI Global eBooks* (p. 1). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-9556-1.ch001>
- Kamaludin, K. (2022). IDENTIFIKASI MANAJEMEN STRATEGIS PADA SEKOLAH DASAR NEGERI DI ERA DISRUPTIF. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, 1(3), 278. <https://doi.org/10.58540/jipsi.v1i3.50>

- Khan, M. A. (2024). Examining the Influence of Organizational Structure and Leadership on Innovation in Hybrid Work Settings: The Mediating Role of Organizational Culture in Enhancing Team Collaboration and Innovation Outcomes. *Research Square (Research Square)*. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-5472336/v1>
- Khoirunnisa, R. M., Kusuma, D. R., & Rahmi, M. (2023). PERAN KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI PADA PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA TERHADAP KESEJAHTERAAN. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 13(1), 106. <https://doi.org/10.12928/fokus.v13i1.7308>
- Kholifah, Y. B. (2019). MANAJEMEN KONFLIK PERSPEKTIF PENDIDIKAN ISLAM. *Journal PIWULANG*, 2(1), 11. <https://doi.org/10.32478/piwulang.v2i1.298>
- Kusuma, G. W. (2024). Implementasi Sistem Informasi Manajemen untuk Optimalisasi Proses Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 15(3), 787. <https://doi.org/10.23887/jimat.v15i03.86156>
- Laelawati, K. (2025). Membangun SDM yang Produktif di Era Kerja Fleksibel: Analisis Tantangan dan Solusi dalam Pengelolaan Remote dan Hybrid Work. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(2), 566. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i2.1169>
- Laelawati, K. (2025). Membangun SDM yang Produktif di Era Kerja Fleksibel: Analisis Tantangan dan Solusi dalam Pengelolaan Remote dan Hybrid Work. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(2), 566–576. (jurnal.feb-umi.id)
- Lamirin, L., Santoso, J., & Selwen, P. (2023). Penerapan Strategi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Kanderang Tingang*, 14(2), 400. <https://doi.org/10.37304/jikt.v14i2.259>
- Larasati, F., & Perkasa, D. H. (2025). Strategi Pengembangan Kompetensi Sdm Dalam Menghadapi Tantangan Digitalisasi Di Era Industri. *Action Research Literate*, 9(2), 441. <https://doi.org/10.46799/ar.v9i2.2809>

- Lestari, F. A., & Sugiarti, S. (2023). Konflik batin pada tokoh utama dalam novel Rasa karya Tere Liye: Analisis psikologi sastra. *Sintesis*, 17(2), 142. <https://doi.org/10.24071/sin.v17i2.5689>
- Lestari, G., & Kasmirudin, K. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Industri Media PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 4(2), 1. <https://www.neliti.com/publications/205395/pengaruh-komunikasi-internal-dan-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-indust>
- Lestari, S. D. V. (2020). Efektivitas Manajemen Konflik Dalam Mengatasi Masalah Pada Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Cabang Tuanku Tambusai. *JURNAL ILMIAH EKONOMI ISLAM*, 6(2), 359. <https://doi.org/10.29040/jiei.v6i2.1119>
- Linawati, L. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA INTRINSIK DAN MOTIVASI KERJA EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. ANGKASA PURA I BANDAR UDARA INTERNASIONAL AHMAD YANI SEMARANG). *KINERJA*, 18(1), 81. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v18i1.519>
- Liu, F., & Khong-Khai, S. (2024). A COMPARATIVE STUDY OF TRANSACTIONAL AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN THE CONTEXT OF THE DIGITAL ECONOMY. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 59(2). <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.59.2.31>
- Lucyanda, J., Pratiwi, M. W., & Hady, S. (2023). The Effect of Role Conflicts on Turnover Intention Auditors of Public Accounting Firms in The Covid-19 Pandemic. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 15(1), 24. <https://doi.org/10.15294/jda.v15i1.41062>
- Luthfia, N. S., Anggraini, E., & Rakhmawati, N. A. (2025a). ANALISIS SENTIMEN KOMENTAR INSTAGRAM TERHADAP KASUS GRUP 'FANTASI SEDARAH': STUDI KASUS RESPON PUBLIK.
- Luthfia, N. S., Anggraini, E., & Rakhmawati, N. A. (2025b). *Analisis-Sentimen-Komentar-Instagram-Terhadap-Kasus-Grup-Fantasi-Sedarah-Studi-Kasus-Respon-Publik.pdf*.

- Machin, M., Aulia, M. R., Hendra, J., Safitri, E., & Bawono, A. (2023). Keberlanjutan UMKM di Jawa Barat di Tinjau Dari New-era Business : Transformasi Digital, Dividen Digital, dan Kewirausahaan. *Jurnal Bisnisan Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.52005/bisnisan.v5i1.130>
- Mardiyanthi, I., Sjattar, E. L., & Irwan, A. M. (2019). Literature Review: Konflik dan Manajemen Konflik Di Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 4(2). <https://doi.org/10.30651/jkm.v4i2.3190>
- MATRIX TUGAS INDIVIDU KEPEMIMPINAN 2025. (2025).
- Mehdiyev, V. (2025). *Exploring the Impact of Transformational Leadership in Modern Organizations*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.5061927>
- Mirzani, Y. (2023). A STUDY ON LEADERSHIP STYLES AND ITS IMPACT ON ORGANIZATIONAL SUCCESS. *EPRA International Journal of Economics Business and Management Studies*, 1. <https://doi.org/10.36713/epra12138>
- Muis, I. (2025). The Nexus of Digital Transformation and Transformational Leadership on Organizational Performance as Mediated by Innovative Work Behaviors. *Journal of Information Systems Engineering & Management*, 10, 198. <https://doi.org/10.52783/jisem.v10i22s.3506>
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2011). *Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement*. <http://eprints.undip.ac.id/41844/>
- Musaigwa, M., & Kalitanyi, V. (2024). Effective leadership in the digital era: an exploration of change management. *Technology Audit and Production Reserves*, 1, 6. <https://doi.org/10.15587/2706-5448.2024.297374>
- Musoli, M., & Palupi, M. (2018). Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Melalui Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik. *JBTI Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 9(2). <https://doi.org/10.18196/bti.92110>
- Natalia, D., Paseba, W. W., Zhalzadila, O., Lestari, H., & Erwina, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sinar Mas Cabang Palopo. *Journal Social Society*, 3(1), 55. <https://doi.org/10.54065/jss.3.1.2023.312>

- Noordin, N. A. binti C., Ahmad, S. F. S., Razali, M. Z. M., Ahmad, M. F., & Ma'amor, H. (2023). Occupational Stress and Work-Life Balance in the Manufacturing Industry. *Information Management and Business Review*, 15, 59. [https://doi.org/10.22610/imbr.v15i3\(i\).3517](https://doi.org/10.22610/imbr.v15i3(i).3517)
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. http://katalog.pustaka.unand.ac.id//index.php?p=show_detail&id=63333
- Nurzaman, E., Affandi, A., Udobong, A., Sarwani, S., & Hernawan, H. (2020). Implementation of Human Resource Management in the Adaptation Period for New Habits. *International Journal of Educational Administration Management and Leadership*, 19. <https://doi.org/10.51629/ijeamal.v1i1.4>
- Oktavia, D. A. N., Sisbintari, I., Windradini, D., & Ayendho, A. (2025). *PENGARUH PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ENERGI UTAMA PROBOLINGGO*.
- Oktaviany, V., Khalisa, H., Mulyani, L. S., Mazaya, B. E., Suwarno, S., Ridwan, S. Kep. H., & Hoedaya, S. Kep. A. P. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT: STUDI LITERATUR. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(4), 5897. <https://doi.org/10.31004/jkt.v4i4.20970>
- Pagala, I., Abdulghani, T., Pratomo, A. B., Syofya, H., Musrifah, A., Surachman, A., Awa, A., Cahyani, D., Nuraeni, E., & Bakri, A. A. (2024). *BISNIS DIGITAL 5.0*.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(3), 810. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Pandia, N. E. B., & Meilani, Y. C. F. P. (2024). The Effect of Transformational Leadership on Performance of Organizations: A Review of Systematic Literature Across Different Sectors [Review of *The Effect of Transformational Leadership on Performance of Organizations: A Review of Systematic Literature Across Different*

- Sectors]. *GREENOMIKA*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2024.06.1.1>
- Pangaribua, T. F., Sinag, L. A. B., Hidayat, M., & Simanullang, R. S. P. (2025). Peran Pemimpin dalam Menyelesaikan Konflik Organisasi di Marching Band Gita Bahana Teladan Sei Rampah. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 4(2), 7805. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.2995>
- Pardamean, J. A., & Karundeng, M. L. (2023). Pengembangan Kinerja Karyawan Efek Dari Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Organisasi Binar Academy. *Journal on Education*, 5(3), 10479. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1952>
- Partama, T. A., Pertiwi, A. S. P., & Mulyani, K. (2025). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement dengan Psychological Capital sebagai Mediasi dan Negative Affectivity Sebagai Moderasi. *MAMEN Jurnal Manajemen*, 4(2), 218. <https://doi.org/10.55123/mamen.v4i2.5087>
- Pedhu, Y. (2020). Gaya manajemen konflik seminaris. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 8(1), 38. <https://doi.org/10.29210/141000>
- PERTIWI, H. (2025). *HUBUNGAN WORK-LIFE BALANCE DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA PADA PEKERJA KONSTRUKSI PADA PT X PROPOSAL SKRIPSI*.
- Pienov, V., Шевченко, І. Ю., & Дмитрієв, І. А. (2024). УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В КОЛЕКТИВІ: СТРАТЕГІЇ ВРЕГУЛЮВАННЯ ТА ПІДТРИМКИ СПІВРОБІТНИКІВ. *Efektivna Ekonomika*, 7. <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.7.19>
- Pinatih, G. A. R. A., & Vembriati, N. (2019). Persepsi penggunaan gaya manajemen konflik oleh pemimpin terhadap kepuasan anggota di organisasi kemahasiswaan Universitas Udayana. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(2), 270. <https://doi.org/10.24843/jpu.2019.v06.i02.p06>
- Prabowo, W. M., & Muafi, M. (2021). Pengaruh Transformational Leadership dan Perceived Organizational Support terhadap Job Performance: Peran Mediasi Work Engagement. *Telaah Bisnis*, 22(2), 73. <https://doi.org/10.35917/tb.v22i2.199>

- Pradana, R. A., Pitaloka, D., Rukmana, I. L., & Gunawan, Ahmad. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital: Keterampilan dan Peran di Era Digital. *COMSERVA Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(9), 1806. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i09.583>
- Prajogo, B., & Tahang, Moh. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Inovasi terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *JUDICIOUS*, 4(1), 83. <https://doi.org/10.37010/jdc.v4i1.1248>
- Prasad, K., & Prasad, V. K. S. (2023). The Relationship between Remote Working and Work-life Balance with Mediating and Moderating Effects of Social Support: An Empirical Study of Information Technology Employees. *International Journal of Organizational Leadership*, 235. <https://doi.org/10.33844/ijol.2023.60366>
- Prasojo, M. L., & Maldin, S. A. (2025). STRATEGI MANAJEMEN KONFLIK DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI INDUSTRI KULINER DAN LAYANAN. *Jurnal Manajemen Kuliner*, 4(2), 52. <https://doi.org/10.59193/jmn.v4i2.433>
- Pujianto, S. (2024). Effectiveness of Employee Training and Development in Increasing Productivity and Innovation in Multinational Companies. *Global International Journal of Innovative Research*, 2(9), 2245. <https://doi.org/10.59613/global.v2i9.325>
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational and Digital Leadership Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Family Business. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 256. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10454>
- Rachmawati, G. A. A. (2024). *A Systematic Literature Review of Multimodal Digital Books in School Education: Mapping Trends, Methods, and Outcome*.
- Rahayuningsih, W. (2025). Peran Efikasi Diri, Pelatihan Karyawan, dan Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.

JOURNAL OF ADMINISTRATIVE AND SOCIAL SCIENCE, 6(1), 69. <https://doi.org/10.55606/jass.v6i2.1862>

- Rahimah, R. avia, Prasilowati, S. L., & Utama, A. (2022). Membangun Kinerja Karyawan Penyandang Disabilitas Melalui Lingkungan Kerja Eksklusif, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja. *MASTER Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(2), 215. <https://doi.org/10.37366/master.v2i2.457>
- Rahmawati, A. (2019). PENGARUH BUDAYA DIGITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI YAYASAN PENDIDIKAN TELKOM (STUDI KASUS KANTOR BADAN PELAKSANA KEGIATAN YPT). *Journal of Management and Business Review*, 16(2), 129. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v16i2.153>
- Rai, N., & Kulkarni, V. (2023). Managing Newer Generations In Workplace: Opportunities And Challenges. *Journal of Survey in Fisheries Sciences*, 3522. <https://doi.org/10.53555/sfs.v10i1.1545>
- Ramachandaran, S. D. (2024). Human Resource Management Strategies for Engagement and Talent Attraction in Hybrid Work Models. *Journal of Ecohumanism*, 3(5), 1286. <https://doi.org/10.62754/joe.v3i5.3972>
- Ramadhani, A. I., Putri, D. K. Y., Kusuma, H. S., Risqi, M., Putri, T. N., & Mu'alimin, M. (2024). Teori Manajemen Konflik. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(1), 116. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v3i1.635>
- Rashid, A. (2024). *Untitled*. <https://doi.org/10.55277/researchhub.vq5dnd6h>
- Rasminingsih, N. K. N., & Permadi, I. K. O. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPUASAN KERJA DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(3), 260. <https://doi.org/10.24843/ejmu-nud.2023.v12.i03.p03>
- Rosidar, T. C., & Dara, S. R. (2022). *Pengaruh Capital Adequacy Ratio (CAR), Loan To Deposit Ratio (LDR), Non Performing Loan (NPL), dan Net Interest Margin (NIM) terhadap Kinerja Keuangan pada Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2019*.

- Rosmayati, S., Kuswarno, E., Mudrikah, A., & Iriantara, Y. (2021). Peran Pelatihan dan Pengembangan Dalam Menciptakan Perilaku Kerja Yang Inovatif dan Efektifitas Organisasi. *Coopetition Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3), 331. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i3.610>
- Rudziah, R. B. M. D. (2024). Organizational Conflict Management in the Digital Era Impact on Performance. *The Asian Journal of Professional and Business Studies/The Asian Journal of Professional & Business Studies*, 5(1). <https://doi.org/10.61688/ajpbs.v5i1.322>
- Rusdi, S. D., Ismail, I. R., & Isa, R. M. (2024). Unravelling Smart HRM 4.0: A Narrative Review of Progressive 4.0 Technology Integration in Human Resource Management [Review of *Unravelling Smart HRM 4.0: A Narrative Review of Progressive 4.0 Technology Integration in Human Resource Management*]. *Information Management and Business Review*, 16, 415. International Foundation for Research and Development. [https://doi.org/10.22610/imbr.v16i3\(i\)s.4070](https://doi.org/10.22610/imbr.v16i3(i)s.4070)
- S., A. Adiazmil., Hidayat, M., & Basuil, D. A. (2024). Strategic Human Resource Planning in the Era of Digital Transformation. *Deleted Journal*, 1(1), 130. <https://doi.org/10.62207/q7158p72>
- Salam, A., & Munawir, M. (2024). Utilization of Technology in Human Resource Management Optimizing Efficiency and Productivity in the Digital Era. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 4(2), 236. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v4i2.2910>
- Salju, S., Junaidi, J., & Goso, G. (2023). The effect of digitalization, work-family conflict, and organizational factors on employee performance during the COVID-19 pandemic. *Problems and Perspectives in Management*, 21(1), 107. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(1\).2023.10](https://doi.org/10.21511/ppm.21(1).2023.10)
- Santi, S., & Pradana, M. N. R. (2022). Pengaruh Digital Dexterity Terhadap Kinerja Karyawan dan Kesiapan Karyawan untuk Terlibat dalam Kegiatan Pengembangan Usaha pada Peseroan Terbatas di Kota Batam. *Bahtera Inovasi*, 6(1), 51. <https://doi.org/10.31629/bi.v6i1.4694>
- Santiago, J. (2024). Rethinking Transformational Leadership and Workforce Dynamics for the Human -Centric Tech Era: Insights into Employee

- Engagement, Satisfaction and Job Performance. *Journal of Intercultural Management*, 16(4), 42. <https://doi.org/10.2478/joim-2024-0014>
- Sara, M., & Kurniawan, R. Y. (2021). PENGARUH PENDIDIKAN KEWIRAUSAHAAN, MOTIVASI BERWIRAUSAHA DAN SELF-EFFICACY TERHADAP PEMBENTUKAN SIKAP KEWIRAUSAHAAN MAHASISWA. *PROMOSI (Jurnal Pendidikan Ekonomi)*, 9(1). <https://doi.org/10.24127/pro.v9i1.3836>
- Sen, J., Harianto, A., & Satrianny, I. P. (2023). Talent Management in Human Resource Management to Improve Organizational Performance. *Indonesian Journal of Contemporary Multidisciplinary Research*, 2(2), 95. <https://doi.org/10.55927/modern.v2i2.3460>
- Septiani, A. E., & Frianto, A. (2024.). *Pengaruh work life balance dan perceived organizational support terhadap employee engagement pada BPJS Ketenagakerjaan*.
- Setiawan, F. (2018). Mengelola Konflik di Lembaga Pendidikan Islam. *Ta Dib Jurnal Pendidikan Islam*, 7(1), 55. <https://doi.org/10.29313/tjpi.v7i1.3801>
- Sewang, S., Umar, S. M., Yusuf, D., & Kasim, H. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Di Era Globalisasi. *JUMABI Jurnal Manajemen Akuntansi Dan Bisnis*, 2(2), 76. <https://doi.org/10.56314/jumabi.v2i2.232>
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. PERTANI (Persero). *Jurnal EMPATI*, 8(1), 27. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23570>
- Shafariah, H., Asril, A., & Agoestyowati, R. (2024). Leadership Transformation in the Digital Age: Implications for Employee Performance and Engagement in Modern Organizations. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 4(2), 482. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v4i2.3372>
- Sigalingging, H. P., & Azmy, A. (2023). Conceptual Model of Transformational Leadership Style on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 10(12), 361. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v10i12.5330>

- Siregar, F. A., & Usriyah, L. (2021). Peranan Komunikasi Organisasi dalam Manajemen Konflik. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 5(2), 163. <https://doi.org/10.47766/idadrah.v5i2.147>
- Smith, M., Barton, M. R., Branschofsky, M., McClellan, G., Walker, J. H., Bass, M., Stuve, D., & Tansley, R. (2003). DSpace. *D-Lib Magazine*, 9(1). <https://doi.org/10.1045/january2003-smith>
- Sueb, S., & Sopiah, S. (2023). Exploring the Relationship between Transformational Leadership and Innovative Work Behavior: A Systematic Literature Review. *Jurnal Visi Manajemen*, 9(2), 62. <https://doi.org/10.56910/jvm.v9i2.287>
- Sugeng, S. L. P. (2022). MANAJEMEN MARKETING JASA PENDIDIKAN DI ERA DIGITAL. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 13(1), 45. <https://doi.org/10.21009/jmp.v13i1.28335>
- Sugiono, E., & Tobing, G. I. L. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i2.413>
- Suherman, A., Firmansyah, Y., & Suherman, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia yang Efektif dan efisien dalam pendidikan di era 5.0. *Journal of Education Research*, 5(2), 2066. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i2.1079>
- Sukmana, IWK. T., Putra, P. S. E., Mertayasa, I. G. A., Edy, R. A. S., & Suartana, I. K. (2025). Manajemen Konflik di Tempat Kerja dan Dampaknya terhadap Efektivitas Tim. *Indonesian Research Journal On Education*, 5(2). <https://doi.org/10.31004/irje.v5i2.2330>
- Sulistiari, I., Fatimah, & Wildan, M. A. (2025). PERAN TRANSFORMASI DIGITAL TERHADAP KOMPETENSI SDM DAN KEMANDIRIAN BUMDes. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 14(9), 741. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2025.v14.i9.p05>
- Sulistiyani, E., Hidayat, Y. A., Setiawan, A., & Suwardi, S. (2022). Perceived organizational support, employee work engagement and work life balance: Social exchange theory perspective. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 133. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i2.5336>

- Sulistiyarto, P. H. (2003). Pola Permukiman Megalitik Di Situs Kodedek, Bondowoso. *Berkala Arkeologi*, 23(1), 28. <https://doi.org/10.30883/jba.v23i1.858>
- Sumartik, S., & Ambarwati, R. (2023). Manajemen Talenta dan Implementasinya di Industri. In *Umsida Press eBooks*. <https://doi.org/10.21070/2023/978-623-464-074-8>
- Supriyadi, S. (2024). Integrasi Sistem Informasi Manajemen Sdm Dalam Transformasi Digital: Pengaruh Terhadap Efisiensi Operasional. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 236. <https://doi.org/10.56145/jurnal-ekonomidanbisnis.v4i2.280>
- Susanto, T. T. D., Gumilang, S. R., Sawal, M. R., Zebua, J. O., & Faadhilah, Z. (2024). Pengambilan keputusan dalam manajemen kepegawaian dan sumber daya manu (sdm) di ruang lingkup pendidikan. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 10(2), 429. <https://doi.org/10.29210/020243880>
- Susilo, Y., & Wahyudin, W. (2020). PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *EKOMABIS Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(1), 45. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.5>
- Suzana, D., & Siagian, H. (2022). Dampak Work from Home, Work from Office dan Hybird Working terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 4(2), 546. <https://doi.org/10.31539/joting.v4i2.4230>
- Syuhada, I., & Amelia, W. R. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 136. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.455>
- Tapela, K., Erlando, S., & Ridwan, M. (2023). Menganalisis Efektivitas Pelatihan Manajemen SDM Era Digital Bagi UMKM Binaan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Lampung. *TRIDARMA Pengabdian Kepada Masyarakat (PkM)*, 6(2), 86. <https://doi.org/10.35335/abdimas.v6i2.5009>
- TUW Digital Business Solution. (2024). Mengelola Konflik Antarpribadi di Era Kerja Hybrid atau Remote. (tuw.co.id)

- Taufik, A., & Haryanto, B. (2020). Analysis of the Influence of Conflict and Mutations on Employee's Passion. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(9), 38. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i9.1898>
- Teruna, D., & Ardiansyah, T. (2021). MODEL GAYA KEPEMIMPINAN PADA PERUSAHAAN DI INDONESIA. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen*, 19(1), 17. <https://doi.org/10.52330/jtm.v19i1.18>
- Triarsuci, D., Qodri, H. T. A., Rayhan, S. A., & Marini, A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Infrastruktur Sekolah Dasar: Tantangan dan Solusi. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 1(3), 15. <https://doi.org/10.47134/pgsd.v1i3.551>
- Trikurnian, A. D. (2023). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Digital Pada UMKM Studi Kasus di Kemari Coffee. *EXERO Journal of Research in Business and Economics*, 6(1), 39. <https://doi.org/10.24071/exero.v6i1.6686>
- Wahdaniah, Suciarti, R., Ambalele, E., & Tellu, A. H. (2023). Human Resource Management Transformation in the Digital Age: Recent Trends and Implications. *International Journal of Applied Research and Sustainable Sciences*, 1(3), 239. <https://doi.org/10.59890/ijarss.v1i3.902>
- Wejang, H. E., Jamun, Y. M., Hawi, F. M., & Nasar, I. (2025). Interaction of Transformational Leadership and Organizational Culture in Higher Education: A Systematic Review [Review of *Interaction of Transformational Leadership and Organizational Culture in Higher Education: A Systematic Review*]. *RIGGS Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 1868. Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2231>
- Wibowo, F., & Tjahjono, H. K. (2023). Optimalisasi kinerja organisasi melalui gaya kepemimpinan yang efektif untuk mencapai kepuasan kerja: sebuah studi literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 129. <https://doi.org/10.37631/ebisma.v4i1.929>
- Widihartono, R. P., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Digital. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 23. <https://doi.org/10.60023/ye0a0g07>

- Widiyowati, E., Kriyantono, R., & Prasetyo, B. D. (2018). DIALOG DAN MEDIASI: PERSPEKTIF KOMUNIKASI KONFLIK DALAM STRATEGI MANAJEMEN KONFLIK (Studi Fenomenologi terhadap Konflik Perguruan Pencak Silat di Madiun – Jawa Timur). *CHANNEL Jurnal Komunikasi*, 6(1), 33. <https://doi.org/10.12928/channel.v6i1.10210>
- Wijaya, B. H. (2024). MODEL KINERJA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT YDSF MALANG DI ERA DISRUPSI DIGITAL. *Journal of Islamic Philanthropy and Disaster (JOIPAD)*, 3(2). <https://doi.org/10.21154/joipad.v3i2.6410>
- Winanda, V. N., & Veri, J. (2025). Pengaruh transformasi digital terhadap manajemen sumber daya manusia: systematic literature review. *Indo-Fintech Intellectuals Journal of Economics and Business*, 5(2), 4483. <https://doi.org/10.54373/ifijeb.v5i2.2850>
- Winasis, S. (2020). Transformasi Digital di Industri Perbankan Indonesia : Impak pada Stress Kerja Karyawan. *IQTISHADIA Jurnal Ekonomi & Perbankan Syariah*, 7(1), 55. <https://doi.org/10.19105/iqtishadia.v7i1.3162>
- Wiryatmo, R. D. (2022). IMPLEMENTASI MANAJEMEN KONFLIK DALAM KEBIJAKAN SEKOLAH ADIWIYATA. *Satya Widya*, 38(1), 48. <https://doi.org/10.24246/j.sw.2022.v38.i1.p48-56>
- Yessica, Y., & Efferin, S. (2022). WORK LIFE HARMONY AKUNTAN: KAPAN DAN MENGAPA? *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 6(2), 180. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2022.v6.i2.4275>
- Yusa, V. D., & Rananda, A. (2019). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Education Journal Journal Educational Research and Development*, 3(1), 19. <https://doi.org/10.31537/ej.v3i1.138>
- Zaky, M. (2020). STRATEGI PENGELOLAAN TALENTA UNTUK MENINGKATKAN DAYA SAING ORGANISASI DI ERA INDUSTRI 4.0. *Komitmen Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 82. <https://doi.org/10.15575/jim.v1i1.25247>

- Zaura, D. M., & Riasnugrahani, M. (2023). Transformational Leadership dan Readiness to Change: Model Mediasi dengan Proactive Personality. *Personifikasi Jurnal Ilmu Psikologi*, 14(1), 47. <https://doi.org/10.21107/personifikasi.v14i1.19056>
- Zaynuri, M., Hotimah, R. N., Fatikasari, R., Rahman, S. A., Nurarifah, S., & Fauzi, A. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 1001. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.209>
- Піменів, В. (2023). HR-ФУНКЦІЇ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ. *Економіка Та Суспільство*, 57. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-57-120>

Manajemen Konflik di Era Digital

Tantangan dan Peluang di Dunia Kerja Hybrid

Perubahan mendasar dalam struktur dan pola kerja, seperti penerapan remote working, kolaborasi virtual, serta fleksibilitas waktu dan tempat bekerja, telah membawa dampak signifikan terhadap manajemen organisasi, termasuk dalam pengelolaan konflik. Konflik yang muncul tidak lagi terbatas pada interaksi tatap muka, melainkan juga terjadi melalui platform digital, menghadirkan tantangan baru dalam komunikasi, kolaborasi, hingga penegakan budaya organisasi. Pada saat yang sama, era digital juga membuka berbagai peluang dalam penanganan konflik, seperti pemanfaatan teknologi untuk memfasilitasi komunikasi, membangun pemahaman lintas generasi, dan memperkuat nilai-nilai inklusivitas di lingkungan kerja.

Dalam penyusunan buku ini, penulis berupaya menggabungkan pendekatan teoretis dan praktis dengan merujuk pada penelitian-penelitian ilmiah terbaru serta studi kasus aktual di berbagai organisasi. Diharapkan, kehadiran buku ini dapat memberikan wawasan komprehensif mengenai dinamika manajemen konflik di era digital, serta menawarkan solusi yang relevan dan aplikatif bagi para praktisi, akademisi, maupun mahasiswa yang ingin memahami serta mengelola konflik secara efektif di lingkungan kerja hybrid.

litnus. Penerbit



literasinusantaraofficial@gmail.com
www.penerbitlitnus.co.id
Literasi Nusantara
literasinusantara_085755971589

Manajemen

+17

