

Hubungan *Self Management* dengan Konflik Kerja pada Perawat

Zurista Anisatul Ummah¹, Suratmi², Masunatul Ubudiyah³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Lamongan

Email: zuristaanisa88@gmail.com¹, suratmi@umla.ac.id²,
masunatul.ubudiyah@umla.ac.id³

Abstrak

Konflik kerja perawat masih banyak ditemui di lingkungan rumah sakit dan dapat berdampak serius terhadap kualitas pelayanan keperawatan. Konflik ini kerap muncul akibat tekanan kerja, perbedaan persepsi antar tim, serta kurangnya kemampuan dalam mengelola stres dan emosi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan *Self Management* dengan konflik kerja pada perawat. Penelitian ini menggunakan desain *cross sectional* menggunakan instrumen kuesioner *Skills* (SCMS) dan kuesioner konflik kerja yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2025 di RSUD Soegiri Lamongan. Sampel sebanyak 117 perawat dipilih melalui teknik *cluster random sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan uji *Spearman Rho*. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *Self Management* dan konflik kerja ($p = 0,000$; $r = -0,394$), yang berarti semakin tinggi kemampuan *Self Management* maka semakin rendah tingkat konflik kerja. Faktor konflik kerja yang paling dominan adalah interdependensi aktivitas kerja, sementara aspek *Self Management* yang paling berpengaruh adalah kemampuan *self monitoring*. peningkatan kemampuan *Self Management*, khususnya dalam aspek pemantauan diri dan pengendalian stres, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan mutu pelayanan keperawatan.

Kata kunci: Konflik Kerja, Perawat, Rumah Sakit, *Self Management*

Abstract

Nurse work conflicts are still commonly found in the hospital environment and can have a serious impact on the quality of nursing services. These conflicts often arise due to work pressure, differences in perceptions between teams, and lack of ability to manage stress and emotions. This study aims to identify the relationship between *Self Management* and work conflict in nurses. This study used a cross sectional design using the *Skills* (SCMS) questionnaire instrument and the work conflict questionnaire which had been tested for validity and reliability. This research was conducted in May 2025 at Soegiri Lamongan Hospital. A sample of 117 nurses was selected through cluster random sampling technique. Data analysis was performed using the *Spearman Rho* test. The results showed a significant negative relationship between *Self Management* and work conflict ($p = 0.000$; $r = -0.394$), which means that the higher the ability of *Self Management*, the lower the level of work conflict. Discussion: The most dominant work conflict factor is the interdependence of work activities, while the most influential aspect of *Self Management* is self-monitoring ability. The most dominant work conflict factor is the interdependence of work activities, while the most influential aspect of *Self Management* is self-monitoring ability. Improving self-management Skills, especially in the aspects of self-monitoring and stress control, is important to create a harmonious work environment and improve the quality of nursing services.

Keywords: Work Conflict, Nurses, Hospitals, *Self Management*

1. PENDAHULUAN

Konflik kerja merupakan fenomena yang sering muncul di tempat kerja, yang ditandai oleh adanya perbedaan atau ketegangan antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Konflik ini dapat muncul karena sumber-sumber yang bervariasi, termasuk perbedaan

pendapat, distribusi sumber daya yang tidak adil, ketidaksesuaian tujuan, perbedaan gaya kerja, atau masalah interpersonal (Haryanto *et al.*, 2022). Salah satu konflik yang dapat terjadi di lingkungan rumah sakit, yaitu jenis konflik intrapersonal, konflik interpersonal, konflik intraorganisasi, dan juga konflik antar kelompok (Oktaviana & Haryanti, 2024). Konflik interpersonal dapat terjadi ketika individu dan individu lainnya berbeda pandangan atau pendapat (Agastya & Satrya, 2018). Konflik dapat ditemui di lingkungan rumah sakit yaitu konflik antara perawat dengan dokter, dengan pasien dan keluarga, serta dengan sesama perawat (Andriansyah & Suharnomo, 2017). Konflik dengan sesama perawat dapat menyebabkan berkurangnya interaksi sesama perawat, sehingga dukungan sosial yang diberikan antara sesama perawat untuk saling bekerja sama juga berkurang dan akan menyebabkan perawat menjadi stres (Wardhana *et al.*, 2021).

Salah satu konflik yang terjadi antar perawat Australia dilaporkan sebanyak 38%, Amerika 32% dan di Korea sebanyak 23% (Syahputra *et al.*, 2018). Di Indonesia, belum ada data pasti mengenai konflik yang terjadi di layanan kesehatan. Namun oleh peneliti (Rauf *et al.*, (2020) di RSUD Haji Makassar menyebutkan bahwa 90% perawat mengalami konflik interpersonal dengan rekan kerja. Dinas kesehatan Jawa timur (2017) dalam penelitian Yulianto *et al.*, (2023) menyebutkan bahwa di Jawa Timur perawat yang mengalami masalah stress kerja mencapai jumlah 48,7%. Persaingan bisnis, persaingan dalam lingkungan kerja dan perbedaan individu menjadi penyebab meningkatnya konflik antar karyawan. Semakin kompleks organisasi maka semakin besar potensi konflik yang dihadapi. Oleh karena itu perlu pengelolaan konflik yang baik (Afifah *et al.*, 2023). Marquis dan Huston mengemukakan beberapa strategi manajemen konflik yaitu: kompromi, kompetisi, akomodasi, *smoothing*, menghindar, dan kolaborasi. Penelitian oleh Yusuf (2021) melaporkan bahwa konflik pada profesi perawat cenderung lebih rumit, karena sering melibatkan hubungan yang berkelanjutan dan perawat bekerja dibawah situasi tekanan yang sulit seperti dituntut untuk fokus terhadap pekerjaan masing-masing yang dapat menyebabkan harmonisasi hubungan interpersonal menjadi berkurang dengan sesama rekan kerja. Akibatnya perawatan pasien akan terganggu dan organisasi akan kehilangan produktivitasnya. Menurut Arizona *et al.*, (2021) faktor yang mempengaruhi peningkatan konflik kerja yaitu *self-awareness*, *self-confidence*, *empathy*, and *self-management*.

Pada dasarnya konflik bukanlah sesuatu yang buruk, konflik dapat berdampak positif dan juga dapat berdampak negatif (Mardianti, 2019). Dampak positif dari konflik antara lain: konflik dapat meningkatkan kualitas keputusan organisasional, konflik dapat membuka masalah dan menyelesaikan masalah yang sebelumnya diabaikan, konflik dapat mendorong karyawan untuk lebih mengapresiasi karyawan lain sesuai dengan posisi masing-masing dan konflik dapat mendorong munculnya ide-ide baru untuk melakukan perubahan. Kemunculan dampak positif ini membutuhkan dukungan dari manajer untuk secara efektif dalam mengelola konflik yang muncul dalam organisasinya (Suhartini & Rahmawati, 2020). Oleh karena itu, *self-management* sangat penting bagi perawat karena membantu mereka mengelola stres, emosi, dan beban kerja yang tinggi, yang sering menjadi pemicu konflik di tempat kerja. Dengan kemampuan ini, perawat dapat mengatur reaksi emosional mereka secara lebih baik, sehingga mampu berkomunikasi secara efektif dan profesional dengan rekan kerja maupun pasien. Selain itu, *self-management* memungkinkan perawat untuk menetapkan prioritas tugas dan mengelola waktu dengan efisien, sehingga mengurangi tekanan kerja yang dapat memicu ketegangan. Kemampuan ini tidak hanya meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan minim konflik (Jama, *et al.*, 2023). *Self Management* merupakan kemampuan individu untuk dapat mengendalikan secara penuh keberadaan diri secara keseluruhan fisik, emosi, mental atau pikiran, jiwa maupun rohnya serta realita kehidupannya dengan memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya (Oktaviana & Haryanti, 2024).

Strategi yang pertama dan utama dalam *Self Management* adalah berusaha mengetahui diri sendiri dengan segala kekurangan dan kelebihan yang dimiliki dengan segenap kekuatan dan potensinya. Individu yang dapat mengatur waktunya dengan baik tidak akan pernah kehilangan waktu dan kesempatan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, mampu mengambil Keputusan dengan cepat dan memiliki inisiatif dan ide-ide cemerlang berkaitan dengan pekerjaan. memiliki manajemen diri yang tinggi akan lebih dapat mengatur diri sendiri dan menentukan prioritas tujuan dengan menggunakan waktu seefektif dan seefisien mungkin dalam melakukan proses perubahan untuk menciptakan kesejahteraan (Satria, 2017). Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan *Self Management* dengan konflik kerja pada perawat.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2025 di RSUD Soegiri Lamongan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain *cross sectional*. Populasi penelitian ini seluruh perawat pelaksana RSUD dr Soegiri Sebanyak 168 Perawat. Sampel dipilih menggunakan teknik *cluster random sampling* didapatkan sampel 117 perawat yang terpilih. Pengumpulan data menggunakan kuesioner *Skills* (SCMS) dan kuesioner konflik kerja yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Data dianalisis menggunakan uji *Spearman Rho*. Kriteria inklusi pada penelitian ini adalah perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Soegiri Lamongan. Perawat yang bersedia menjadi responden dan mengisi lembar *informed consent*, perawat yang memiliki pengalaman kerja minimal 6 bulan dan perawat pelaksana. Sedangkan kriteria eksklusi yaitu perawat yang sedang cuti saat diadakan penelitian perawat yang menjabat sebagai kepala komite, perawat sakit dan izin.

Setelah mendapatkan izin dan kelaikan etik oleh RSUD Dr. Soegiri Lamongan dengan Nomor: 000.9.2/157.10/413.209//2025 untuk melakukan penelitian dari semua pihak, peneliti bersama asisten datang ke RSUD Dr. Soegiri Lamongan untuk mengadakan pengambilan data sesuai dengan kontrak waktu yang telah disepakati. Peneliti mengadakan pendekatan terhadap responden dengan cara mendatangi setiap ruangan. Peneliti menjelaskan maksud dan tujuan menggunakan lembar penjelasan penelitian bila bersedia menjadi responden selanjutnya dipersilahkan untuk menandatangani lembar *informed consent* dilanjutkan dengan pengisian kuesioner melalui *Google Form* dan diakhiri penutup.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil

Data penelitian yang diperoleh akan disajikan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Frekuensi Responden Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir dan Lama Bekerja pada Perawat RSUD Dr. Soegiri Lamongan di Bulan Mei 2025 ($n = 117$)

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Usia		
23-35 Tahun	34	29.1 %
36-50 Tahun	84	70.9 %
Jenis Kelamin		
Perempuan	76	65 %
Laki-Laki	41	35 %
Pendidikan Terakhir		
D-III	39	33.3%
S1+Ners	78	66.7%
Lama Bekerja		

Kategori	Frekuensi	Presentase %
< 5 Tahun	33	28.2%
> 5 Tahun	84	71.8%

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa. (65,0%) perawat berjenis kelamin Perempuan, (70,9%) berumur 36-50 Tahun, (66,7%) pendidikan terakhir S1 +Ners, (71,8%) bekerja > 5 Tahun.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi *Self Management* dan Konflik Kerja pada Perawat RSUD Dr. Soegiri Lamongan pada Bulan Mei 2025 ($n = 117$)

Kategori	Frekuensi	Presentase %
Self Management		
Rendah	11	9.4%
Sedang	100	85.5%
Berat	6	5.1%
Konflik Kerja		
Tinggi	11	9.7 %
Sedang	97	82.9%
Rendah	9	7.7%
Total	117	100

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat (85.5%) sebanyak 100 perawat dengan *Self Management* kategori sedang Karakteristik perawat berdasarkan lama bekerja di RSUD Soegiri Lamongan. Dari kategori konflik kerja dapat dijelaskan bahwa (82,9%) sebanyak 97 perawat dengan konflik kerja sedang.

Tabel 3. Analisis Hubungan *Self Management* dengan Konflik Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Soegiri Lamongan, Bulan Mei 2025. ($n = 117$)

No.	Dukungan Sosial	Kerja Perawat						Total	
		Tinggi		Sedang		Rendah		n	%
		n	%	n	%	n	%		
1.	Rendah	11	100%	0	0%	03	100%	11	100%
2.	Sedang	0	0%	97	97%	6	3%	100	100%
3.	Tinggi	0	0%	0	0%	9	100%	6	100%
Total		11	94.4%	97	82.9%	9	7.7%	117	100%
Hasil Uji Spearman $rs = 0,394$						$p = 0,000$			

Berdasarkan tabel 3 tabulasi silang hubungan *Self Management* dengan konflik kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD Dr. Soegiri Lamongan diperoleh data 117 perawat, didapatkan hasil uji *Spearman Rho* yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara *Self Management* dan konflik kerja dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$) dan nilai koefisien korelasi $r = -0,394$, yang berarti terdapat hubungan negatif sedang antara kedua variabel.

b. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 3 .menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan berkorelasi positif antara *Self Management* dengan konflik kerja pada perawat di RSUD Dr. Soegiri Lamongan. Berdasarkan hal tersebut dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi *Self Management* akan semakin rendah konflik kerja pada perawat. *Self Management* merupakan kemampuan seseorang dalam mengelola dirinya secara sadar, baik dari aspek emosi, perilaku, waktu, maupun pikiran agar dapat bekerja secara efektif dan produktif. Dalam

lingkungan rumah sakit seperti RSUD Dr. Soegiri Lamongan, perawat dituntut untuk mampu menjalankan tugas dengan cepat, tepat, dan dalam tekanan yang tinggi. Oleh karena itu, kemampuan *Self Management* menjadi kunci penting untuk menjaga profesionalisme dan menghindari potensi konflik kerja.

Penelitian ini sejalan dengan Jama, *et al.*, (2023) *self monitoring* juga melibatkan kemampuan untuk fokus penuh terhadap aktivitas yang sedang dilakukan. Dalam dunia keperawatan, perhatian penuh terhadap tugas terutama yang berkaitan dengan penanganan pasien dapat mengurangi risiko kesalahan klinis dan meningkatkan kualitas kerja. Perawat yang memiliki *self monitoring* yang baik cenderung mengarahkan seluruh perhatian dan energinya pada kegiatan yang sedang berlangsung, terutama ketika pekerjaan tersebut dianggap penting atau menantang. Kemampuan ini menurunkan kemungkinan munculnya konflik akibat kelalaian atau kesalahpahaman dalam kerja tim. Johnson *et al.*, (2018) menunjukkan bahwa fokus kerja yang tinggi memiliki hubungan negatif dengan konflik interpersonal di tempat kerja, karena individu yang fokus cenderung lebih adaptif dan tanggap terhadap dinamika tim.

Perawat yang memiliki kesadaran terhadap proses berpikirnya sendiri akan lebih mampu mengatur respons emosional dan mempertimbangkan keputusan secara logis. Hal ini sangat relevan dalam situasi kerja yang menuntut pengambilan keputusan cepat namun akurat, seperti menangani pasien dalam kondisi kritis. Menurut Trisnaika (2022) pemantauan pikiran ini membuat individu mampu menunda reaksi impulsif dan memilih tanggapan yang lebih bijak dan proporsional. Dengan demikian, *self monitoring* tidak hanya mencegah kesalahan teknis, tetapi juga meredam potensi konflik akibat salah paham atau emosi sesaat.

Irfan *et al.*, (2023) menyebutkan bahwa memonitor diri secara berkala dapat membantu individu menyadari aspek perilaku yang perlu diperbaiki, serta memperkuat area yang sudah baik. Refleksi diri yang konsisten akan menciptakan kesadaran tinggi terhadap konsekuensi tindakan, meningkatkan empati terhadap rekan kerja, dan menurunkan kecenderungan konflik di lingkungan kerja. Perawat yang memiliki kemampuan *Self Management* yang baik akan lebih mampu mengatur dirinya dalam menghadapi stres kerja, membatasi reaksi emosional yang tidak produktif, serta menjalin komunikasi yang sehat dengan rekan kerja.

Penelitian oleh Jama, *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa tenaga kesehatan dengan tingkat *Self Management* tinggi memiliki risiko konflik interpersonal yang lebih rendah di tempat kerja. Dalam pandangan penulis, hal ini mencerminkan bahwa pengelolaan diri bukan hanya berfungsi sebagai mekanisme pertahanan terhadap tekanan kerja, tetapi juga sebagai dasar pembentukan sikap dewasa dan etis di lingkungan tim profesional. Salah satu komponen penting dalam *Self Management* adalah *self monitoring*, yakni kemampuan untuk mengevaluasi dan menyadari perilaku serta pikiran sendiri saat bekerja. Ketika perawat mampu mengamati dirinya sendiri secara reflektif, ia akan lebih peka terhadap situasi yang berpotensi menimbulkan konflik, sehingga dapat menghindarinya atau menyelesaikannya dengan cara yang lebih adaptif. *Self monitoring* juga membantu perawat untuk tetap fokus pada tujuan kerja, menjaga stabilitas emosi, dan tidak mudah terprovokasi dalam dinamika tim.

Trisnaika (2022) menyebutkan bahwa individu yang memiliki kemampuan *self monitoring* tinggi cenderung lebih mampu mengelola reaksi dan mengambil keputusan rasional dalam kondisi kerja yang menekan, sehingga mencegah konflik yang merugikan. Dalam opini penulis, perawat yang terbiasa melakukan evaluasi diri secara berkala akan lebih siap menghadapi dinamika hubungan interpersonal yang berubah-ubah, termasuk menerima kritik, menghindari miskomunikasi, dan menyadari batas tanggung jawab pribadi dalam tim. Selain *self monitoring*, aspek lain seperti pengendalian emosi, pengaturan stres, dan pengelolaan waktu juga sangat berpengaruh terhadap intensitas konflik di tempat kerja. Perawat yang memiliki penguasaan diri yang baik cenderung mampu merespon situasi konflik dengan tenang, terbuka terhadap umpan balik, dan mengutamakan kerja sama tim.

Irfan *et al.*, (2023) menegaskan bahwa manajemen diri yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas tenaga kesehatan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat secara psikologis dan sosial. Dalam praktiknya, penulis melihat bahwa konflik sering muncul bukan karena adanya perbedaan pendapat semata, tetapi karena cara seseorang merespon perbedaan tersebut. *Self Management* berperan besar dalam membentuk cara respon tersebut agar tidak bersifat reaktif, melainkan solutif dan komunikatif.

Konflik sering muncul ketika perawat merasa tugas mereka tertunda atau terganggu akibat rekan kerja yang tidak memenuhi tanggung jawab tepat waktu. Ketergantungan ini bisa menciptakan beban emosional tambahan, terutama jika terjadi berulang kali tanpa adanya klarifikasi atau solusi yang konstruktif. Ketika seorang perawat menyelesaikan tugasnya dengan baik, namun harus menunggu atau memperbaiki pekerjaan rekan lain, maka rasa frustrasi, kesal, hingga kecenderungan menyalahkan menjadi pemicu utama ketegangan dalam tim (Murwansyah, 2014).

Temuan ini sejalan dengan Sinambela *et al.*, (2019) apabila hubungan antar perawat tidak dilandasi oleh komunikasi yang jelas dan saling percaya, maka situasi interdependensi dapat memperparah konflik yang terjadi. Perawat cenderung membangun persepsi negatif terhadap rekannya yang dianggap tidak dapat diandalkan, dan hal ini berdampak pada suasana kerja yang kurang harmonis. Ketidakselarasan ini juga berpotensi mengganggu *continuity of care* yang seharusnya menjadi prioritas dalam pelayanan keperawatan. Menurut Wirawan & Afani (2018) konflik karena interdependensi sering kali bersumber dari adanya perbedaan dalam kecepatan kerja, standar kualitas, serta persepsi tanggung jawab antar anggota tim. Semakin tinggi ketergantungan pekerjaan dan semakin lemah koordinasi, maka intensitas konflik yang terjadi akan semakin besar. Murwansyah (2014) menambahkan bahwa bentuk interdependensi dalam sistem kerja rumah sakit menciptakan situasi saling menunggu atau saling menyalahkan, yang jika tidak dikelola dengan baik, akan mengganggu efektivitas pelayanan dan kinerja tim keperawatan secara keseluruhan.

Oleh karena itu, untuk mengurangi potensi konflik yang berasal dari ketergantungan kerja ini, dibutuhkan pembagian tugas yang jelas, sistem dokumentasi yang akurat, komunikasi yang terbuka, serta peningkatan rasa tanggung jawab individu terhadap pekerjaan tim. Dukungan manajerial berupa supervisi yang adil dan pelatihan tim kerja juga penting untuk menciptakan sinergi antar perawat dan membangun kepercayaan sebagai fondasi dalam menyelesaikan tugas yang saling bergantung (Sinambela *et al.*, 2019).

Dengan demikian, hubungan antara *Self Management* dan konflik kerja sangat erat, terutama dalam profesi keperawatan yang menuntut ketenangan, fokus, dan kerja tim yang solid. Peningkatan kemampuan *Self Management* melalui pelatihan komunikasi asertif, teknik regulasi emosi, dan penguatan refleksi diri (misalnya dengan jurnal harian atau supervisi) sangat disarankan bagi tenaga keperawatan. *Self Management* yang baik akan membantu perawat di RSUD Dr. Soegiri Lamongan untuk tetap profesional, menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan memberikan pelayanan optimal bagi pasien dalam lingkungan kerja yang minim konflik (Jama, *et al.*, 2023). Oleh karena itu penguatan *Self Management* tidak hanya bermanfaat untuk individu perawat, tetapi juga menjadi strategi organisasi rumah sakit dalam menciptakan budaya kerja yang positif, kolaboratif, dan tahan terhadap tekanan sistem kesehatan yang terus berubah.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan data dari hasil penelitian yang telah dianalisis maka dapat ditarik Kesimpulan sesuai dengan tujuan penelitian bahwa terdapat Hubungan *Self Management* dengan konflik kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD Dr. Soegiri Lamongan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Afifah, D., Jannah, N., & Mayasari, P. (2023). Strategi Manajemen Konflik Perawat di Rumah Sakit Pendidikan Aceh. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 11(1).
- [2]. Agastya, P. Y., & Satrya, I. G. B. H. (2018). Pengaruh Konflik Interpersonal Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Di Dinas Perhubungan Provinsi Bali. Udayana University.
- [3]. Andriansyah, F. I., & SUHARNOMO, S. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Jiwa Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- [4]. Haryanto, B., Suprapti, A. R., Taufik, A., & Maminirina Fenitra, R. (2022). Moderating role of transformational leadership in the relationship between work conflict and employee performance. *Cogent Business & Management*, 9(1), 2105578.
- [5]. Irfan, M., Widodo, S. A., Sulistyowati, F., Arif, D. F., & Syaifuddin, M. W. (2023). Student errors in solving higher order thinking Skills problems: Bridge context. *IndoMath: Indonesia Mathematics Education*, 5(2), 185–194.
- [6]. Jama, F., Alam, R. I., & Lilis, L. (2023). The Relationship Between Family Support and Anxiety in Facing Chemotherapy in Breast Cancer Patients at Pelamonia TK II Hospital in Makassar. *International Journal of Halal System and Sustainability*, 3(1), 1–6.
- [7]. Johnson, D. W., Johnson, R. T., & Smith, K. A. (2018). Cooperative learning returns to college. What evidence is there that it works? *Change: The Magazine of Higher Learning*, 30(4), 26–35.
- [8]. Mardianti, D. (2019). Analisis konflik batin dalam novel *sonnenblume* karya Ary Yulistiana dan relevansinya dengan pembelajaran sastra di SMA.
- [9]. Oktaviana, K. F., & Haryanti, D. Y. (2024). STRATEGI MANAJEMEN KONFLIK KEPALA RUANG DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT TINGKAT III BALADHIKA HUSADA JEMBER: Conflict Management Strategy of the Head Room with Nurse Work Productivity in the Inpatient Room of Level III Baladhika Husada Jember Hospital. *ASSYIFA: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 2(2), 209–217.
- [10]. Rauf, S., Hidayah, N., Amal, A. A., & Gani, N. F. (2020). Factors Causes Of Conflict Among Nurses At Rsu Haji Jadissar. *Indonesian Journal of Nursing Health Science*, 5(2), 142–148.
- [11]. Sinambela, E. A., Al Hakim, Y. R., & Irfan, M. (2019). Pengaruh Kedisiplinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 15(2), 308–320.
- [12]. Suhartini, E., & Rahmawati, I. A. (2020). Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Gowa. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 1(1).
- [13]. Syahputra, H., Jumahir, & Arifin, K. (2018). Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Arifin Ahmad Pekanbaru. *Procuratio*, 6(4), 472–484.
- [14]. Trisnaika, P. (2022). PENGELOLAAN DIRI (*SELF MANAGEMENT*) ANTARA MENGAJI DAN BEKERJA PADA SANTRI DI PONDOK PESANTREN AL-QUR'AN AL-AMIN PURWANEGARA KECAMATAN PURWOKERTO UTARA KABUPATEN BANYUMAS. UIN PROF. KH Saifuddin Zuhri Purwokerto.
- [15]. Wardhana, Z. F., Pramesti, T. A., Maytadewi, N. L. G. A., & Savitri, N. P. L. I. (2021). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di RSUD Wangaya Denpasar: The Effect of Conflict and Work Stress on The Performance of Health Workers in Wangaya General Hospital. *Bali Medika Jurnal*, 8(1), 13–26.
- [16]. Wirawan, A., & Afani, I. N. (2018). Pengaruh Reward dan punishment terhadap kinerja dan motivasi karyawan pada Cv Media Kreasi Bangsa. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 242–257.

- [17]. Yulianto, M. R., Pramesti, E. A. D., Indayani, L., & Pebrianggara, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 270–280.
- [18]. Yusuf, A. S. (2021). Analisis Jenis Konflik Perawat Di Pelayanan Kesehatan: A Scoping Review.