**KAJIAN KONFLIK VERTIKAL DI PT PP LONDON
SUMATRA TBK KENCANA SARI ESTATE, KECAMATAN
KIKIM TIMUR, KABUPATEN LAHAT SUMATRA SELATAN**

Elsa Nia Utami¹, Tri Endar Suswatiningsih SP., MP²,

Siwi Istiana Dinarti, S.P,M.Sc. ²

¹Mahasiswa Fakultas Pertanian INSTIPER

²Dosen Fakultas Pertanian INSTIPER

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini. (1) Mengidentifikasi konflik vertikal yang muncul di PT PP London Sumatra tbk Kencana Sari. (2) Mengevaluasi bagaimana konflik vertikal dapat muncul di PT PP London Sumatra tbk Kencana Sari. (3) Review sistem resolusi konflik vertikal yang ada di PT PP London Sumatra tbk Kencana Sari. Dengan hasil pencarian (1). Identifikasi konflik vertikal yang terjadi di PT. PP London Sumatra tbk Kencana Sari, merupakan konflik yang muncul dari konflik antara asisten dan karyawan, konflik antara asisten dan mandor, konflik antara mandor dan karyawan, konflik antara karyawan dan masyarakat sekitar perusahaan. (2). Penyebab konflik di PT. PP London Sumatra tbk Kencana Sari disebabkan oleh. Pekerjaan yang tidak tepat di area tersebut, pemecatan peringatan, peralatan yang rusak, upah yang salah perhitungan, masalah pribadi. (3). Sistem akuntansi yang selalu digunakan oleh perusahaan untuk mengelola konflik yang muncul adalah. Memberikan lebih banyak informasi dan perhatian, serta tidak mengabaikan keluhan karyawan, membuat karyawan merasa dihargai, yang membuat mereka lebih bersemangat. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan cara mengumpulkan data, mengklarifikasi data. Digunakan dengan metode pengambilan sampel secara kebetulan (accidental sampling). Metode pengumpulan dan pengumpulan data dalam penelitian ini adalah jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan metode analisis data.

Kata kunci : Konflik, Penyebab, Solusi.

PENDAHULUAN

Kelapa sawit (*Elaeis guinensis* Jack) adalah tanaman tropis yang dianggap asli Indonesia (Afrika Barat) karena pertama kali ditemukan di hutan belantara negara itu. Kelapa sawit pertama kali tiba di Indonesia pada tahun 1848, dibawa oleh seorang Belanda dari Mauritius ke Amsterdam. Ada dua bibit kelapa sawit masing-masing dari kedua lokasi dan tahun itu juga ditanam di Kebun Raya Bogor. Sejauh ini, dua dari empat pohon tersebut masih hidup dan diyakini sebagai nenek moyang kelapa sawit di Asia Tenggara. Keturunan kelapa sawit dari kebun raya Bogor, diperkenalkan di Deli Serdang (Sumatera Utara), sehingga disebut varietas Deli Dura (bagio et al, 2020).

Konflik berasal dari kata kerja lain *configure*, yang berarti saling memukul. Secara sosiologis, konflik dapat diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua atau lebih individu (kelompok) dimana satu bagian dari usaha menghilangkan bagian lainnya melalui penghancuran. Konflik juga dapat diartikan sebagai hubungan antara dua pihak yaitu (individu dan kelompok), masing-masing dengan tujuan atau kepentingan yang berbeda.

Konflik yang terjadi disebabkan oleh berbagai faktor internal organisasi dan faktor eksternal organisasi. Sumber konflik harus diidentifikasi sebagai dasar pelaksanaan manajemen konflik. Penyebab konflik yang timbul dari organisasi adalah. Keterbatasan sumber daya organisasi, Kurangnya komunikasi, Perbedaan sifat, nilai dan persepsi, Saling ketergantungan tugas dan sistem remunerasi

Konflik destruktif menimbulkan kerugian bagi individu atau individu dan/atau organisasi atau organisasi yang terlibat di dalamnya. Konflik seperti itu terjadi, misalnya, ketika dua karyawan tidak dapat bekerja sama karena permusuhan interpersonal di antara mereka (konflik emosional destruktif) atau ketika anggota komite gagal mencapai konsensus tentang tujuan kelompok (konflik emosional destruktif) atau ketika anggota komite tidak dapat bertindak karena mereka tidak setuju pada tujuan kelompok (konflik konten yang merusak).

Berdasarkan dari latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul. **“kajian konflik vertikal di PT PP London Sumatra TBK Kencana Sari Estate, Kecamatan Kikim Timur, Kabupaten Lahat Sumatra Selatan”**

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan mengumpulkan data, mengklarifikasi dan menginterpretasikan data sehingga diperoleh gambaran yang jelas tentang masalah yang sedang dibahas. Tata cara penentuan tempat dan waktu ujian. Tempat penelitian adalah obyek penelitian dimana kegiatan penelitian berlangsung. Penetapan lokasi penyidikan dimaksudkan untuk mempermudah atau memperjelas posisi sasaran dalam penyidikan. Metode survei lokasi menggunakan metode pengambilan sampel survei ini menggunakan metode accidental sampling. . Metode pengumpulan dan pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari jenis dan sumber data yang digunakan, data primernya, dan metode analisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik karyawan

Tenaga kerja yang menjadi responden merupakan tenaga kerja yang bekerja di PT. PP London Sumatra tbk Kencana Sari dan tepatnya di afdeling I PT. PP London Sumatra tbk Kencana Sari. Peneliti mengambil tenaga kerja sebagai responden sebanyak 30 orang, maka diperoleh gambaran karakteristik sebagai berikut yang dilihat dari identifikasi melalui Jenis Kelamin, umur, status, lama masa bekerja dan pendidikan.

1. Karakteristik tenaga karyawan berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 5.1 Jenis kelamin karyawan

Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Laki-laki	22	73,33
Perempuan	8	26,67
Total	30	100,00

Sumber : Data primer 2021

Analisis di simpulkan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki di perusahaan PT. PP London Sumatra tbk Kencana Sari mayoritas laki laki dengan frekuensi 22 karyawan Terdiri Manager, KTU, Assiten lapangan, mandor panen, karyawan panen, Bhl panen dan persentase 73,33% dan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 8 karyawan, karyawan pemeliharaan, Bhl piringan tanaman, dengan persentase sebesar 26,67%

2. Karakteristik tenaga kerja karyawan berdasarkan usia

Tabel 5.2 Distribusi usia karyawan

Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
25-31	9	30,00
32-56	21	70,00
Total	30	100,00

Sumber : Data primer 2021

Analisis tabel 5.2 dapat dilihat perbandingan bahwa usia termuda karyawan yaitu 25 tahun sebanyak 9 orang dengan presentase 30,00%. dan usia tertua karyawan yaitu 56 tahun dengan presentase 70,00%, rata-rata usia

karyawan di PT. PP London Sumatra tbk Kencana Sari yaitu 20 tahun, dengan total presentasi 100,00%.

3. Karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan

Tabel 5.3 pendidikan karyawan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
SD	3	10,00
SMP	12	40,00
SMA/Sederajat	9	30,00
D3	1	3,33
Sarjana	5	16,67
Total	30	100,00

Sumber : Data Primer 2021

Analisis tabel 5.3, dapat dilihat bahwa, jumlah yang terbanyak hanya menempuh pendidikan tingkat SMP sebanyak 12 orang karyawan yaitu, Mandor, karyawan panen, karyawan pemeliharaan, BHL dengan persentase sebesar 40,00%. Dan karyawan dengan tingkat pendidikan SMA/ Sederajat sebanyak 9 orang Karyawan yaitu, mandor, karyawan panen, BHL piringan tanaman. dengan persentase sebesar 30,00%. Tingkat D3 sebanyak 1 orang karyawan yaitu, mandor panen dengan persentase sebesar 3,33%. Dan sarjana sebanyak 5 orang karyawan yaitu, nabager, KTU, asisten dengan persentase sebesar 16,67%. Dan tingkat SD sebanyak 3 orang karyawan yaitu, karyawan pemeliharaan, BHL piringan, BHL panen dengan persentase sebesar 10,00%.

4. Karakteristik tenaga kerja karyawan berdasarkan status kerja.

Tabel 5.4 status tenaga kerja karyawan

Status karyawan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Karyawan Tetap	23	76,67
BHL (Buruh harian lepas)	7	23,33
Total	30	100,00

Sumber : Data primer 2021

Berdasarkan tabel 5.4 responden yang diambil 30 orang Karyawan Tetap diantaranya Manager, Asisten Lapangan, KTU, Mandor, Mandor panen, Karyawan panen, yang berjumlah sebanyak 23 orang dan perusahaan juga memperkerjakan buruh harian lepas berjumlah 7 orang yaitu BHL piringan dan BHL panen di afdeling I untuk membantu karyawan lainnya dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan dilapangan. Pihak perusahaan memberikan status pekerjaan yang layak hingga sampai masa pensiun, berbeda dengan buruh harian lepas yang hanya mendapatkan gaji ketika target yang diberikan atasan tercapai dan sering disebut sebagai Premi pekerja.

5. Karakteristik karyawan berdasarkan lama bekerja

Tabel 5.5 interval lama bekerja karyawan

Lama bekerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1-5	14	46,66
6-10	13	43,33
11-15	1	3,33
16-20	2	6,66
Total	30	100.00

Sumber : Data primer 2021

Berdasarkan tabel 5.5 dapat disimpulkan bahwa dari 30 jumlah responden yang dipilih oleh peneliti memiliki pengalaman kerja terlama ada pada interval 16 – 20 Tahun yang berjumlah 2 karyawan yaitu mandor 1 dan

KTU dengan persentase sebesar 6,66%. Sedangkan pengalaman kerja paling sebentar ada pada interval 1– 5 tahun dengan jumlah 14 karyawan yaitu asisten lapangan, BHL panen, karyawan panen dengan persentase sebesar 46,66%.

6. Karakteristik karyawan berdasarkan tempat tinggal.

Tabel 5.5 Asal tempat karyawan

Alamat	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Daerah sekitar PT PP London Sumatra Tbk Kencana Sari Estate	27	90,00
Di luar PT.PP London Sumatra Tbk Kencana Sari Estate	3	10,00
Total	30	100,00

Sumber : Data primer 2021

Berdasarkan tabel 5.6 jumlah karyawan di PT. PP London Sumatra Tbk Kencana Sari yang tinggal di daerah sekitar perusahaan sebanyak 27 karyawan dengan persentase sebesar 90,00%. Dan jumlah karyawan yang tinggal di luar daerah perusahaan sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 10,00%.

7. Karakteristik karyawan berdasarkan letak pekerjaan di PT. PP London Sumatra tbk Kencana Sari

Tabel 5.7 Letak pekerjaan karyawan

Unit	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
PT. PP London Sumatra TBK Kencana Sari (kantor)	2	6,67
Afdeling I	26	86,67
Afdeling II	1	3,33
Afdeling III	1	3,33
Total	30	100,00

Sumber : Data primer 2021

Berdasarkan tabel 5.7. jumlah karyawan di kantor kebun PT. PP London Sumatra tbk Kencana Sari sebanyak 2 karyawan terdiri Manager dan KTU dengan persentase sebesar 6,67%. Penempatan di Afdeling I PT. PP London Sumatra tbk kencana sari sebanyak 26 karyawan terdiri mandor, karyawan pemeliharaan, BHL piringan tanaman, BHL tanaman, dengan persentase sebesar 86,67%. Di afdeling II dan III peneliti mengambil satu sampel setiap afdeling yaitu Asisten, dengan presentase sebesar 3,33%.

8. Karakteristik karyawan berdasarkan jabatan

Tabel 5.8 jabatan karyawan

Jabatan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Manager	1	3,33
KTU	1	3,33
Asisten Afdeling	3	10,00
Mandor	3	10,00
Mandor Panen	2	6,67
Karyawan Pemeliharaan	3	10,00
Karyawan Panen	10	33,33
BHL Perawatan	3	10,00
BHL Panen	4	13,33
Total	30	100,00

Sumber : Data primer 2021

Berdasarkan tabel 5.8. pengambilan sampel responden melalui jabatan yang di berikan pihak perusahaan seperti manager, asisten Afdeling, KTU, mandor I, mandor penen, mandor pemeliharaan, karyawan pemeliharaan, karyawan panen, BHL panen dan BHL pemeliharaan. sampel terbanyak yaitu karyawan panen sebanyak 10 karyawan dengan persentase sebesar 33,33%.

B. Hasil Analisis konflik vertikal di PT. PP London Sumatra tbk Kencana Sari

1. Konflik vertikal yang terjadi antar pimpinan dan karyawan di PT. PP London Sumatra tbk Kencana Sari.

Tabel 5.10 Distribusi jumlah konflik vertikal yang terjadi di PT. PP London Sumatra tbk Kencana Sari (tahun 2013, 2015, 2020).

Konflik yang terjadi	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Konflik antar asisten dengan karyawan	9	32,14
konflik antar asisten dengan mandor	5	17,9
konflik antar mandor dengan karyawan	12	42,9
konflik antar karyawan dengan masyarakat sekitar perusahaan	2	7,14
Total	28	100,0

Sumber : Data Primer 2021

- a. Konflik antar asisten dengan karyawan di PT. PP London Sumatra tbk Kencana Sari

Berdasarkan tabel 5.10 dapat dilihat bahwa konflik yang terjadi antar asisten dengan karyawan di PT. PP London Sumatra tbk Kencana Sari sebanyak 9 responden dengan presentase sebesar 32,14%. Contoh konflik yang terjadi antara asisten dengan karyawan masalah pekerjaan dilapangan yang tidak sesuai, tidak terima saat ditegur. Konflik antar asisten dan karyawan muncul karena karyawan tidak terima saat asisten menegur karyawan di lapangan

- b. Konflik antar asisten dengan mandor di PT. PP London Sumatra tbk Kencana Sari

Berdasarkan tabel 5.10 konflik yang dialami antar asisten dengan mandor sebanyak 5 responden dengan presentase 17,9%. Berdasarkan penelitian dilapangan mandor yang menjadi responden saat penelitian sebanyak 5 responden, terdiri dari Mandor 1, mandor panen, dan mandor

pemeliharaan. Jadi setiap mandor pernah mengalami konflik dengan asisten lapangan.

- c. Konflik antar mandor dan karyawan di PT. PP London Sumatra tbk Kencana Sari

Berdasarkan tabel 5.10 konflik yang terjadi antara mandor dengan karyawan sangat sering terjadi, dapat dilihat dari banyaknya responden yang memilih sebanyak 12 responden dengan presentase 42,9%.

- d. Konflik antar karyawan dengan masyarakat sekitar di PT. PP London Sumatra tbk Kencana Sari

Berdasarkan tabel 5.10 konflik yang di alami antar karyawan dengan masyarakat sekitar perusahaan ini tidak sering terjadi, dilihat dari data yang memilih 2 responden dengan presentase sebesar 7,14%.

2. Penyebab konflik vertikal yang terjadi di PT. PP London Sumatra tbk Kencana Sari

Tabel 5. 11 Distribusi penyebab konflik vertikal yang terjadi di PT. PP Lodon Sumatra tbk Kencana Sari.

Penyebab konflik	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Pekerjaan dilapangan yang tidak sesuai	3	10,7
Tidak terima saat ditegur	11	39,3
Alat rusak	7	25,00
upah salah hitung	5	17,86
Adanya masalah pribadi	2	7,1
Total	28	100,0

Sumber : Data Primer 2021

- a. Penyebab konflik antar asisten dengan karyawan di PT. PP London Sumatra tbk Kencana Sari

Berdasarkan tabel 5.11 penyebab konflik yang sering terjadi antar asisten dengan karyawan yaitu tidak terima saat ditegur banyaknya

responden yang memilih 11 responden dengan presentase sebesar 39,3%, selain itu penyebab terjadinya konflik antar asisten dengan karyawan yairu pekerjaan dilapangan yang tidak sesuai banyaknya responden yang memilih 3 dengan presentase sebesar 10,7.

- b. Penyebab konflik yang terjadi antar asisten dengan mandor di PT. PP London Sumatra tbk Kencana sari

Berdasarkan tabel 5.11 penyebab konflik yang sering terjadi antar asisten dengan mandor yaitu alat rusak, dapat dilihat dari banyaknya responden yng memilih 7 responden dengan presentasi sebesar 25,00%.

- c. Penyebab konflik antar mandor dengan karyawan di PT. PP London Sumatra tbk Kencana Sari.

Berdasarkan tabel 5.11 penyebab konflik antar mandor dengan karyawan yang sering terjadi yaitu upah saling hitung, dapat dilihat dari banyaknya responden yang memilih yaitu 5 responden dengan presentase sebesar 17,86%.

- d. Penyebab konflik antar karyawan dengan masyarakat sekitar PT. PP London Sumatra tbk Kencana Sari.

Berdasarkan tabel 5.11 penyebab konflik antar karyawan dengan masyarakat sekitar perusahaan yaitu adanya masalah pribadi, dapat dilihat dari banyaknya responden yang memilih 2 responden dengan presentase sebesar 7,1%

3. Sistem penyelesaian konflik vertikal di PT. PP London Sumatra tbk Kencana Sari.

Tabel 5.12 sistem penyelesaian konflik di PT. PP London Sumatra tbk Kencana Sari.

Solusi yang diberikan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Memberikan masukan dan perhatian lebih dan tidak mengabaikan keluhan karyawan agar karyawan merasa dihargai , dengan demikian karyawan akan lebih semangat dan produktif dalam bekerja	10	33,33
Dengan melakukan mediasi dan menjadi mediator mencari asal permasalahan dan menyelesaikan permasalahan bersama	10	33,33
dengan cara menjadi penengah dan mempertemukan kedua belah pihak antar karyawan dengan masyarakat, mencari asal permasalahan dan menyelesaikan permasalahan secara bersama	10	33,33
Total	30	100,00

Sumber : Data primer 2021

Berdasarkan tabel 5.12 dapat disimpulkan bahwa hamper keseluruhan solusi yang di cantumkan oleh penulis merupakan splusi yang memang sering bahkan selalu digunakan pada saat terjadinya konflik, yang dimana dapat kita lihat pada tabel banyaknya 10 resepon yang memilih pada masing- pilihan solusi dengan presentase 100,00%.

4. Dampak terjadinya konflik vertikal di PT. PP London Sumatra tbk Kencana Sari.

Tabel 5.13 Dampak terjadinya konflik vertikal bagi karyawan di PT. PP London Sumatra tbk Kencana Sari.

Dampak positif	Dampak Negatif
Adanya kompetisi kerja antar karyawan, yang membuat karyawan semakin giat dalam melaksanakan pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Adanya pertengkaran dilahan perkebunan - Pekerjaan yang tidak selesai - Terjadi saling sindir

Sumber : Data primer 2021

Tabel 5.14 Dampak terjadinya konflik vertikal berdasarkan letak jabatan di PT. PP London Sumatra tbk Kencana Sari.

Jenis konflik	Dampak berdasarkan jabatan			
	Asisten lapangan	Mandor	Karyawan	Masyarakat
konflik antar asisten dengan karyawan	Dampak yang terjadi pekerjaan yang tidak terselesaikan Saling sindir dilapangan		Dampak yang terjadi pekerjaan yang tidak terselesaikan dan terhambat. Timbulnya rasa kompetis kerja antar karyawan.	
konflik antar asisten dengan mandor	Dampak yang terjadi yaitu tidak tercapainya target pekerjaan	Dampak yang terjadi selih paham Pekerjaan yang terhambat	Dampak yang terjadi menyebabkan pekerjaan yang terhambat	
konflik antar mandor dengan karyawan		Dampak yang terjadi pekerjaan yang menjadi terhambat. Saling sindir dilapangan	Dampak yang terjadi pekerjaan dilapangan yang tidak terselesai Pertengkaran dilapangan Timbulnya kompetisi antar karyawan	
konflik antar karyawan dengan masyarakat			Dampak yang terjadi pekerjaan yang menjadi terhambat Saling sindir Timbulnya rasa ingin balas dendam.	<ul style="list-style-type: none"> - Dampak yang terjadi timbulnya rasa ingin balas dendam - Saling sindir

Sumber : Data primer 2021

Analisis tabel 5.13 dan 5.14 ada dua dampak setelah terjadinya konflik yaitu dampak positif dan dampak negatif. Contohnya dampak positif setelah

terjanya konflik munculnya kompetisi antar karyawan yang membuat karyawan semakin gait dalam melaksanakan pekerjaan di bandingkan karyawan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bagio, B., Handayani, S., Nasution, A., & Zulkarnain, Z. (2020). Analisis Pendapatan Usahatani Kelapa Sawit Di Trans Bakal Buah Kota Subulussalam. *Jurnal Ekombis*, 6(2).
- Cummings, S. (1980). White Ethnics, Racial Prejudice, And Labor Market Segmentation. *American Journal Of Sociology*, 85(4), 938-950.
- Dalimunthe, S. F. (2016). Manajemen Konflik Dalam Organisasi. *Jurnal Bahas Unimed*, 27(1), 78255.
- Feldman, D.C. & Arnold, H.J. (1983). *Managing Individual And Group Behavior In Organizations*. London: Mcgraw-Hill International Book Company
- Gandana Mk, D. (2003) "Pengendalian Konflik Dalam Organisasi Pts." *Wacana Seni Rupa 2003* 3, No. 6.
- Handoko, T. H. (1994). *Organisasi Perusahaan Teori Struktur Dan Perilaku*. Yogyakarta: Bpfe.
- Hardjana, A. M. (1994). *Konflik Ditempat Kerja*.
- Husna, N. (2017). Analisis Konflik Tanah Di Desa Surokonto Wetan (Revised). *Konflik, Manajemen Konflik, Konflik Tanah*.
- Husnan, S. (2000). *Manajemen Keuangan Teori Dan Penerapan (Keputusan Jangka Panjang)*. Yogyakarta: Bpfe, 12, 40806.
- Imam, R. N., & Setiawan, H. H. (2018). Pengaruh Kedisiplinan Dan Konflik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Sukanda Djaya Di Cimahi (Doctoral Dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas Bandung).
- Imron, A. (2015, Maret). Penyelesaian Konflik Agraria Berbasis Metode Antinomi Nilai Dalam Penegakan Hukum. *Konflik Agraria, Antinomi Nilai, Penegakan*. Malang Kajian Putusan Nomor 06/Pdt.G/2014/Pn.Kag
- Irwandi, E. R. (2017). Analisis Konflik Antara Masyarakat, Pemerintah Dan Swasta. (Studi Kasus Di Dusun Sungai Samak, Desa Sungai Samak, Kecamatan Badau, Kabupaten Belitung). *Jispo Vol. 7 No. 2*
- M, I. K. (2019). *Pengelolaan Konflik Agraria Antara Petani Dengan Perusahaan Perkebunan Swasta Pt. Bnil*.

- Mangoensoekarjo, S Dan H. Samangun, 2003. Manajemen Agribisnis Kelapa Sawit. Ugm-Press, Yogyakarta.
- Mitchell, S. D. (2019). Konflik Dalam Organisasi Performasi Kerja Dan Produktivitas Organisasi. In S. D. Mitchell. Bandung.
- Mk, D. G. (2003). Pengendalian Konflik Dalam Organisasi Pts. Wacana Seni Rupa 2003, 3(6).
- Owens, R. G. (1991). Organizational Behavior In Organization.
- Pahan, I. (2008). Paduan Lengkap Kelapa Sawit. Niaga Swadaya
- Rivai, Y., Masduki, A., & Marsono, B. D. (2004). Evaluasi Sistem Distribusi Dan Rencana Peningkatan Pelayanan Air Bersih Pdam Kota Gorontalo. Smartek, 4(2).
- Robbins, T. W. (1996). Dissociating Executive Functions Of The Prefrontal Cortex. Philosophical Transactions Of The Royal Society Of London. Series B: Biological Sciences, 351(1346), 1463-1471.
- Stoner, J. A. F. & Freeman. (1994). Manajemen (Edisi Bahasa Indonesia). Edisi Kelima. Jakarta: Prenhallindo.
- Sugiono, W. S. (2016). Konflik Pada Perusahaan Cv Blessing White. *Konflik, Jenis Konflik, Organisasi*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabetas
- Tenggono, K., & Melinda, T. (2018). Konflik Di Perusahaan Taken Two.
- Thomas, A. S. (N.D.). Konflik Sosial Antara Perusahaan Perkebunan Sawit Pt. Borneo Ketapang Permai Ddengan Masyarakat Desa Semayangkecamatan Kembayan, Kabupaten Sang.
- Walton, R. E., Allen, C., & Gaffney, M. (1987). Innovating To Compete: Lessons For Diffusing And Managing Change In The Workplace. Jossey-Bass.
- Winardi (1994), Manajemen Konflik, (Konflik Perubahan Dan Pengembangan), Mardar Maju, Bandung.