

Analisis Dampak Konflik Kerja terhadap Kinerja Kerja pada Yayasan Dulur Salembur Cimahi

Shandra Ziva HENDRIANI

Fakultas Ekonomi, Universitas Teknologi Digital Bandung

Jl. Cibogo No. Indah 3, Mekarjaya,

Kec. Rancasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40000

E-mail: shandrazh05@gmail.com

Tryiis ARR

Fakultas Ekonomi, Universitas Koperasi Indonesia

Kawasan Pendidikan Tinggi Jl. Raya Jatinangor No.KM. 20, RW.5, Cibeusi,

Kec. Jatinangor, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat

E-mail: tryiisarr@gmail.com

Article's History:

Received 4 December 2024; Received in revised form 15 December 2024; Accepted 1 January 2024; Published 1 February 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Hendriani, S. Z., & ARR, T. (2024). Analisis Dampak Konflik Kerja terhadap Kinerja Kerja pada Yayasan Dulur Salembur Cimahi. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (1). 175-185. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1839>

Abstrak:

Kinerja karyawan di suatu perusahaan tidak selalu meningkat, kadang-kadang, bahkan menurun. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja kerja karyawan di yayasan konflik kerja muncul karena komunikasi antara atasan dan karyawan yang tidak berjalan dengan lancar sehingga seringkali menimbulkan kesalahpahaman, rasa iri hati dan tidak suka antar karyawan, hingga faktor eksternal lainnya hal tersebut yang kerap kali memicu timbulnya konflik. Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak konflik kerja pada kinerja karyawan yayasan dulur salembur Cimahi. Informasi data yang dikumpulkan menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi serta memberikan kuesioner sebagai faktor pendukung kepada ketua yayasan dan pekerja di Yayasan Dulur Salembur Cimahi yang mengalami konflik kerja dan stress kerja dalam pekerjaan mereka. Penelitian ini mengambil pendekatan kualitatif dengan menggunakan desain penelitian deskriptif. Temuan ini secara bersamaan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh konflik kerja. Konflik kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, berdasarkan analisis hasil observasi, wawancara dan dokumentasi sebaiknya Yayasan Dulur Salembur memberikan perhatian khusus kepada setiap pegawai yang mengalami akibat perselisihan dengan rekan kerja ataupun konflik eksternal yang berkorelasi dengan yayasan, bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Dampak, Kinerja Karyawan, Konflik Kerja, SDM, Yayasan Sosial.

PENDAHULUAN

Yayasan Sosial merupakan sebuah organisasi dimana secara sederhana organisasi dapat diartikan sebagai wadah bagi orang-orang untuk berkumpul dan bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu (Jabar, 2023). Organisasi terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti struktur tujuan, saling berhubungan satu bagian dengan bagian lain, pengelolaan dan kepemimpinan. Yayasan sosial merupakan entitas yang didirikan dengan tujuan untuk memberikan kontribusi dalam memenuhi kebutuhan sosial, menciptakan perubahan positif, dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Melalui program yang tersedia, yayasan sosial berperan penting dalam menangani isu-isu sosial, memberikan bantuan kepada kelompok rentan, dan mempromosikan nilai-nilai kemanusiaan.

Yayasan sosial memiliki peran penting dalam masyarakat dalam mencapai tujuan sosial dan kemanusiaan. Namun, konflik kerja dapat menjadi kendala yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam yayasan

sosial. Menurut (Stanley, 2021) menjelaskan bahwa sering terjadinya konflik kerja yang ada pada suatu perusahaan disebabkan adanya komunikasi yang terjalin kurang harmonis antara bawahan terhadap pimpinannya, antara sesama karyawan, dan selalu ketergantungan dengan karyawan lain ketika menjalankan tugas, adanya perbedaan ketika memahami tujuan sehingga perbedaan argumen terjadi, hal tersebut yang kerap kali memicu timbulnya konflik. Oleh karena itu, penting untuk memahami dampak konflik kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks yayasan sosial. Kinerja karyawan menurut (Budiyanto & Mochklas, 2020, p. 9) adalah keberhasilan yang dicapai pekerja selama bekerja di suatu perusahaan, yang ditentukan oleh standar-standar yang relevan dengan jabatan tertentu. Salah satu yayasan sosial yang ada yaitu Yayasan Dulur Salembur Cimahi yang berlokasi di Kecamatan Cimahi Selatan, Kelurahan Melong Asih. Dimana yayasan bergerak dibidang sosial dan pendidikan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan dengan pengamatan dan mewawancarai ketua dan pegawai yayasan pada November 2023 diketahui bahwa kinerja karyawan di yayasan ini masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan adanya kerjaan yang kurang cekatan terutama dalam pencapaian target pekerjaan dan kebanyakan karyawan hanya bekerja secara maksimal ketika sedang diawasi. Faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja kerja karyawan di yayasan ini diindikasikan karena adanya konflik kerja yang terjadi. Konflik kerja muncul karena komunikasi antara atasan dan karyawan yang tidak berjalan dengan lancar sehingga seringkali menimbulkan kesalahpahaman, rasa iri hati dan tidak suka antar karyawan, selalu ketergantungan dengan karyawan lain ketika menjalankan tugas, adanya perbedaan ketika memahami tujuan sehingga perbedaan argumen terjadi, hal tersebut yang kerap kali memicu timbulnya konflik (Agustina & Febrian, 2022). Adapun Faktor pemicu lainnya yaitu dari faktor eksternal, pada yayasan sosial sangat sensitif jika ada isu mengenai penggelapan dana. Jika ada salah satu yayasan sosial terkena kasus penggelapan dana maka yayasan sosial lainnya akan terkena dampaknya seperti hilangnya kepercayaan masyarakat kepada yayasan sosial otomatis akan mempengaruhi terhadap program-program yang sudah dibuat oleh yayasan.

Secara umum, berbagai faktor, seperti perbedaan status, tujuan, keyakinan, atau sudut pandang, dapat menyebabkan konflik kerja dalam suatu organisasi. Hal sama juga dikemukakan oleh (Worang et al., 2017) yang menjelaskan bahwa konflik kerja merupakan suatu kondisi dimana terdapat perselisihan antara individu, kelompok, dan perusahaan dikarenakan komunikasi, persepsi, dan tujuan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Konflik kerja pada karyawan adalah permasalahan yang terkadang diabaikan oleh pimpinan yayasan, apabila konflik kerja diatasi dengan baik maka dikhawatirkan karyawan merasa tidak terdorong untuk melakukan tugasnya dengan baik atau rendahnya kinerja kerja. Sehingga dibutuhkanlah sebuah solusi untuk mengatasi konflik kerja yang terjadi, dari penjelasan di atas konflik kerja sudah tampak berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah penentu utama keberhasilan organisasi di sebagian besar perusahaan. Menurut (Wenur et al., 2018), menjelaskan bahwa secara umum kinerja karyawan yang terdapat pada perusahaan tidak akan selalu meningkat, namun kadangkalanya kinerja karyawan juga menurun yang menyebabkan perusahaan dalam memperoleh labanya kurang maksimal. Semua perusahaan ingin karyawannya berkinerja pada tingkat tinggi karena hal ini akan memberi mereka optimisme terhadap tujuan perusahaan dan memberikan hasil terbaik ketika mereka diharapkan memenuhi tugas yang diberikan oleh organisasi. Kinerja pegawai diartikan sebagai jumlah dan mutu pekerjaan yang diselesaikan seorang pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan hasil pekerjaannya dalam kaitannya dengan standar kinerja perusahaan. Kinerja karyawan mungkin dipengaruhi oleh tekanan dari lingkungan sosial dan keluarga selain dari tempat kerja. Berdasarkan pemaparan tersebut, peneliti sangat tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dalam rangka untuk mengetahui apakah karyawan yayasan dulur salembur memiliki kinerja kerja yang tinggi terhadap konflik kerja yang dirasakan selama melakukan tugas sebagai karyawan.

Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak konflik kerja pada kinerja karyawan yayasan dulur salembur Cimahi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan t sebagai berikut: Secara Akademis Penelitian ini dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data, bahkan menyusun skripsi sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai tujuan studi program (S1) pada Fakultas Ekonomi di Universitas Teknologi Bandung. Secara teoritis Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bersifat ilmiah bagi pengembangan ilmu pengetahuan, sebagai bahan pertimbangan ketua Yayasan dalam menganalisis atau menilai kinerja pegawainya. Secara Praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan dapat menambah pengetahuan baik bagi penelitian maupun yayasan dan untuk menambah kepuasan yang sudah ada. Secara pratis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran

dan bahan masukan bagi para pengambilan kebijakan dan dapat membantu memecahkan permasalahan –permasalahan yang ada.

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Konflik Kerja

Konflik kerja merupakan ketidakcocokan antarindividu atau kelompok dalam suatu organisasi yang melibatkan perbedaan tujuan, nilai, minat, atau persepsi. Konflik di tempat kerja, yang bersifat resmi atau informal, didefinisikan sebagai permusuhan, perselisihan, dan ketidakcocokan antara dua individu atau kelompok dalam suatu organisasi (Riadi, 2020). Konflik muncul ketika dua pihak atau lebih meyakini adanya situasi yang bertentangan dengan tujuan, atau ketika beberapa pihak menghalangi pencapaian tujuan pihak lain (Widyaningrum, 2019, p. 72).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana seorang karyawan dapat mencapai hasil yang diharapkan atau memenuhi standar yang ditetapkan dalam konteks pekerjaan mereka (Rahman & Lataruva, 2023). Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan berbagai faktor, seperti produktivitas, kualitas kerja, kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur, kreativitas, inisiatif, kehadiran, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik cenderung memberikan hasil yang lebih baik, berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, dan dapat memberikan dampak positif pada keberhasilan perusahaan.

Yayasan Sosial

Yayasan sosial adalah suatu badan hukum yang didirikan oleh sekelompok orang atau badan hukum lainnya dengan tujuan untuk melakukan kegiatan sosial yang bermanfaat bagi masyarakat, baik dalam bidang pendidikan, kesehatan, kemasyarakatan, lingkungan, atau bidang lainnya (Jabar, 2023).

Hubungan antara Konflik Kerja dan Kinerja Karyawan

Penelitian sebelumnya, termasuk yang dilakukan oleh (Liu et al., 2020) menunjukkan bahwa konflik kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika sumber daya utama diabaikan, orang akan kehilangan sumber daya sekunder, sehingga menurunkan kinerja karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja dapat menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk memahami hubungan antara konflik kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian Terdahulu

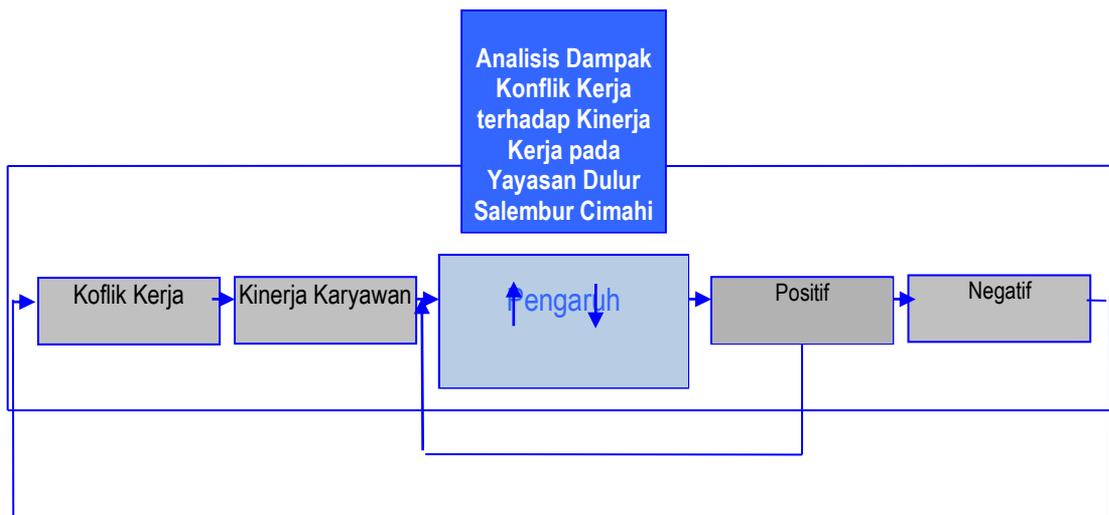
Beberapa penelitian sebelumnya telah menginvestigasi pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian terdahulu mengenai konflik terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Wenur et al., 2018) berdasarkan temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variable Konflik secara langsung positif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tinggi rendahnya Kinerja pada Bank BNI 46 Cabang Manado. Hasil penelitian Gabreila Wenur¹ juga di dukung penelitian (Liu et al., 2020) mengemukakan bahwa konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun penelitian (Silaban, 2012) menunjukkan bahwa konflik dilihat dari sumber perselisihan, yaitu komunikasi, tidak ada hubungannya dengan kinerja pekerja, pandangan lain (Mardiyanti, 2019) menyimpulkan bahwa ada pengaruh konflik yang dilihat dari sumber konflik yaitu komunikasi terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil pendekatan kualitatif dengan menggunakan desain penelitian deskriptif. Menurut (Yusuf, 2014) dalam (Imron, 2019), menyatakan bahwa Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel bebas, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkannya dengan variabel lain. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di

Yayasan Dulur Salembur Cimahi. Pengambilan sampel akan dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling, di mana individu yang dipilih adalah mereka yang mengalami konflik kerja dan stress kerja dalam pekerjaan mereka di Yayasan Dulur Salembur yang menjadi sampel penelitian ini. Wawancara secara langsung dengan ketua dan karyawan Yayasan merupakan Teknik pengumpulan data yang dikumpulkan setelah itu hasilnya diobservasi atau diamati oleh peneliti untuk mendapatkan hasil yang sesuai. Peneliti akan memberikan penjelasan yang cukup kepada karyawan tentang tujuan penelitian, kerahasiaan data, dan pentingnya partisipasi mereka. Waktu yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan disesuaikan dengan kebijakan dan ketersediaan waktu karyawan. Untuk mendapatkan kesimpulan dan jawaban atau masalah yang diteliti tentunya diperlukan data-data yang valid dan akurat, dimana data-data yang diperoleh nantinya akan diolah sedemikian rupa sehingga hasilnya dapat menjelaskan hasil penelitian. Teknik pengumpulan data dalam (Nasution, 2022) adalah teknik-teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data primer maupun sekunder. Ketika menggali data primer biasanya dipergunakan wawancara, observasi dan dokumentasi dari sumber langsung. Sedangkan untuk mengumpulkan data sekunder dipergunakan studi dokumentasi dari sumber tidak langsung dari sumbernya.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Penelitian ini dilakukan untuk menginvestigasi konflik kerja di Yayasan Dulur Salembur Cimahi. Data primer yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi telah diolah oleh penulis untuk analisis lebih lanjut. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, peneliti memperoleh hasil yang bisa diuraikan mengenai Analisis Dampak Konflik Kerja terhadap Kinerja Kerja pada Yayasan Dulur Salembur Cimahi. Dimana informan yang diwawancarai adalah ketua Yayasan Dulur Salembur Cimahi dan dua karyawan yang pernah memiliki konflik kerja.

Konflik kerja bukanlah hal yang jarang terjadi di YDS. Informasi ini memberikan gambaran tentang prevalensi konflik kerja dalam lingkungan kerja YDS. Ketika mayoritas karyawan pernah mengalami konflik kerja, ini menandakan bahwa konflik bukanlah hanya kasus yang terisolasi atau langka. Sebaliknya, hal ini menunjukkan bahwa konflik kerja adalah fenomena yang cukup umum di tempat kerja YDS. Konflik kerja adalah bagian dari dinamika hubungan antar karyawan dan dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti perbedaan pendapat, ketegangan interpersonal, atau pertentangan dalam tugas atau tanggung jawab.

Tingkat frekuensi konflik kerja yang dialami oleh karyawan di YDS dalam periode 6 bulan terakhir, sebagian karyawan mengalami konflik kerja dan Sebagian karyawan menyatakan bahwa mereka tidak pernah mengalami konflik kerja dalam periode tersebut. Informasi ini memberikan gambaran tentang tingkat frekuensi

konflik kerja yang dialami oleh karyawan di YDS. Hal ini menunjukkan bahwa konflik kerja terjadi dengan berbagai tingkat intensitas di perusahaan. Meskipun mayoritas mengalami konflik kerja secara kadang-kadang atau dengan tingkat frekuensi jarang, ada juga sebagian kecil karyawan yang mengalami konflik dengan frekuensi yang lebih sering. Penting YDS untuk memperhatikan tingkat frekuensi konflik kerja dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mengelola dan mengurangi konflik tersebut. Upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan komunikasi antar kolega, memfasilitasi dialog terbuka, dan mempromosikan kerja tim yang harmonis. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mengurangi dampak negatif dari konflik kerja terhadap karyawan.

Karyawan di YDS mengalami berbagai jenis konflik kerja. Mayoritas mengalami konflik eksternal. Konflik eksternal yang dialami oleh karyawan YDS, mengalami konflik terkait pemblokiran akun WhatsApp. Hal ini mungkin menunjukkan bahwa penggunaan WhatsApp merupakan alat komunikasi penting dalam pekerjaan mereka, dan pemblokiran akun dapat mengganggu komunikasi internal dan eksternal yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan efektif. Karyawan lain memberikan informasi mengenai konflik kerja yang disebabkan oleh ketidakjelasan jobdesk. Hal ini menunjukkan adanya ketidakpahaman tentang tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan, yang dapat mengakibatkan konflik antara anggota tim atau dengan atasan. Selanjutnya, karyawan mengalami konflik karena tidak mencapai target yang ditetapkan. Ini mungkin mencerminkan tekanan untuk mencapai hasil yang diharapkan dan konsekuensi yang timbul ketika target tidak terpenuhi. Selain itu, ada karyawan yang memberikan pernyataan mereka terjadi konflik dengan teman, yang bisa jadi mengindikasikan adanya konflik personal yang mempengaruhi hubungan kerja. Terakhir, karyawan mengalami konflik akibat keterlambatan pembayaran gaji. Ini menunjukkan bahwa kebijakan penggajian yang tidak tepat waktu atau tidak jelas dapat menjadi sumber ketidakpuasan dan konflik di tempat kerja. Informasi ini memberikan wawasan tentang jenis-jenis konflik eksternal dan internal yang dialami oleh karyawan di YDS.

Pengaruh konflik kerja terhadap kesejahteraan karyawan di YDS. Dalam konteks ini, ditemukan beberapa pola yang menunjukkan dampak negatif konflik kerja terhadap kesejahteraan karyawan mayoritas karyawan menyatakan bahwa konflik kerja meningkatkan tingkat stres mereka. Konflik kerja dapat menciptakan ketegangan emosional, meningkatkan beban kerja, dan menciptakan ketidakpastian yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan. Selain itu, beberapa karyawan menyampaikan bahwa konflik kerja menurunkan motivasi mereka. Ketegangan yang dihasilkan dari konflik dapat mengurangi motivasi karyawan untuk bekerja dengan maksimal, mengganggu fokus, dan mengurangi tingkat kepuasan terhadap pekerjaan mereka. Selanjutnya, Sebagian karyawan mengatakan bahwa konflik kerja mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Konflik yang intens atau berlarut-larut dapat menghabiskan waktu dan energi karyawan, menyebabkan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi, seperti waktu bersama keluarga, rekreasi, atau perawatan diri. Namun, tidak ada responden yang melaporkan bahwa konflik kerja mempengaruhi kesehatan fisik mereka. Meskipun demikian, penting untuk diingat bahwa dampak konflik kerja terhadap kesejahteraan karyawan dapat bervariasi, dan kesehatan fisik juga dapat terpengaruh secara tidak langsung melalui stres dan ketidakseimbangan yang dihasilkan oleh konflik.

Dampak Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Informasi mengenai dampak konflik kerja terhadap kinerja karyawan di YDS. Memberikan wawasan tentang bagaimana konflik kerja dapat mempengaruhi berbagai aspek kinerja karyawan. Mayoritas karyawan mengatakan bahwa konflik kerja menurunkan produktivitas mereka. Konflik yang terjadi di antara rekan kerja atau dengan atasan dapat mengganggu aliran kerja, menciptakan ketidak harmonisan dalam tim, dan menghambat kemampuan karyawan untuk bekerja dengan efisien dan efektif. Sebagian pekerja menyatakan bahwa konflik kerja menurunkan kualitas kerja mereka. Konflik yang berlarut-larut atau intens dapat mengganggu konsentrasi, kolaborasi, dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi hasil kerja dan kualitas yang dihasilkan. Namun, tidak ada karyawan yang menyatakan bahwa konflik kerja meningkatkan tingkat absensi atau keterlambatan. Meskipun demikian, penting untuk diingat bahwa dampak konflik kerja terhadap absensi atau keterlambatan dapat bervariasi tergantung pada situasi dan individu. Selain itu, ada karyawan yang mengatakan bahwa konflik kerja mempengaruhi hubungan mereka dengan klien atau penerima layanan. Konflik yang tidak terselesaikan dengan baik dapat menciptakan ketegangan dalam komunikasi dengan pihak eksternal, yang dapat berdampak negatif pada hubungan dengan klien atau penerima layanan. Sementara itu, minoritas karyawan menyatakan bahwa konflik kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja

mereka. Meskipun demikian, perlu diingat bahwa setiap konflik berpotensi mempengaruhi kinerja secara individu, dan persepsi individu terhadap dampak konflik dapat bervariasi.

Dampak konflik kerja terhadap kerja tim di YDS memberikan gambaran tentang bagaimana konflik dapat mempengaruhi kerja tim secara keseluruhan. Mayoritas karyawan menyatakan bahwasanya konflik kerja sangat mempengaruhi kerja tim. Hal ini menunjukkan bahwa konflik yang intens atau berlarut-larut dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap dinamika tim, mengganggu kolaborasi, dan menghambat kemajuan tim dalam mencapai tujuan bersama. Konflik yang terjadi antara anggota tim dapat mempengaruhi kohesi, komunikasi, dan kepercayaan di antara mereka. Hal ini dapat menghambat efektivitas tim dan mengganggu sinergi yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Adapula karyawan yang menyatakan bahwa konflik tidak terlalu mempengaruhi kerja tim. Hal ini mungkin menunjukkan bahwa konflik yang terjadi di YDS cenderung bersifat terisolasi atau sifatnya ringan sehingga tidak secara signifikan mempengaruhi kerja tim secara keseluruhan. Persepsi terhadap dampak konflik dapat bervariasi secara individual dan tergantung pada konteks spesifik. Informasi ini menekankan pentingnya mengelola dan menyelesaikan konflik dengan baik dalam konteks kerja tim di YDS.

Dampak konflik terhadap pengambilan keputusan di YDS. Informasi selanjutnya memberikan gambaran tentang sejauh mana konflik kerja mempengaruhi proses pengambilan keputusan di Perusahaan, dalam hasil wawancara yang sudah dilakukan, dapat dilihat bahwa tidak ada responden yang menyatakan bahwa konflik memiliki pengaruh sangat besar terhadap pengambilan keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa konflik kerja di YDS secara signifikan menghambat atau menghalangi proses pengambilan keputusan secara keseluruhan. Konflik kerja yang terjadi di perusahaan dapat mempengaruhi proses pengambilan keputusan dengan cara yang signifikan. Konflik tersebut mungkin menciptakan ketegangan, menghambat komunikasi, atau mempengaruhi kemampuan tim atau individu untuk mencapai kesepakatan yang memadai. Konflik yang terjadi di YDS mungkin tidak begitu ekstrem, namun masih mempengaruhi proses pengambilan keputusan dengan cara yang dapat memperlambat atau mengganggu efisiensi.

Dampak konflik dengan rekan kerja terhadap karyawan di YDS. Dalam wawancara ini, mayoritas karyawan melaporkan bahwa konflik dengan rekan kerja memburuk kondisi kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa konflik dalam hubungan antar kolega dapat memiliki dampak negatif yang signifikan. Di sisi lain, ada karyawan yang menyatakan bahwa konflik dengan rekan kerja tidak berubah dalam kondisi kerja mereka. Ini bisa berarti bahwa meskipun ada konflik, dampaknya tidak begitu terasa atau tidak berdampak secara signifikan pada kinerja atau kesejahteraan karyawan. Menariknya, tidak ada responden yang melaporkan bahwa konflik dengan rekan kerja meningkatkan kondisi kerja mereka. Ini menunjukkan bahwa dalam konteks YDS, konflik dengan rekan kerja cenderung memiliki dampak negatif atau tidak berubah, namun jarang meningkatkan kondisi kerja. Meskipun konflik mungkin terjadi, dampaknya tidak begitu terasa atau tidak mempengaruhi kinerja atau kesejahteraan karyawan secara signifikan.

Gambaran tingkat konflik kerja yang berkaitan dengan tekanan atau stres di YDS. Informasi ini memberikan gambaran tentang seberapa sering konflik kerja berkontribusi terhadap tingkat tekanan atau stres yang dialami oleh individu di perusahaan. Dalam informasi ini, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mengungkapkan konflik kerja sering menjadi penyebab tekanan atau stres. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar individu di YDS mengalami konflik kerja secara reguler dan merasakan dampak yang berkontribusi pada tingkat tekanan atau stres yang mereka alami. Hal ini menunjukkan bahwa ada individu di YDS yang mengalami konflik kerja secara berulang-ulang dan merasakan dampak yang signifikan terhadap tingkat tekanan atau stres yang mereka alami. Ada beberapa individu di YDS yang menghadapi konflik kerja secara sporadis, yang kadang-kadang berdampak pada tingkat tekanan atau stres yang mereka alami, konflik tersebut memiliki dampak yang terbatas terhadap tingkat tekanan atau stres yang mereka alami.

Informasi selanjutnya mengenai dampak konflik kerja terhadap tingkat energi dan semangat kerja di YDS. Data ini memberikan gambaran tentang sejauh mana konflik kerja mempengaruhi tingkat energi dan semangat kerja individu di perusahaan. Dalam informasi yang saya dapatkan, dapat dilihat bahwa sebanyak mayoritas karyawan menyatakan konflik kerja menyebabkan penurunan tingkat energi dan semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa konflik kerja yang terjadi di YDS memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap tingkat energi dan semangat kerja individu. Konflik tersebut dapat menciptakan ketegangan, mengganggu komunikasi, dan mengurangi motivasi untuk bekerja dengan semangat. Minoritas karyawan lainnya menyatakan

bahwa konflik kerja tidak memiliki pengaruh terhadap tingkat energi dan semangat kerja. Ini menunjukkan bahwa ada sejumlah kecil individu di YDS yang merasa konflik kerja tidak mempengaruhi tingkat energi dan semangat kerja mereka secara signifikan. Sementara itu, tidak ada responden yang menyatakan bahwa konflik kerja meningkatkan tingkat energi dan semangat kerja. Ini menunjukkan bahwa konflik kerja di YDS tidak memberikan dampak positif terhadap tingkat energi dan semangat kerja individu.

Informasi terakhir mengenai tingkat penyelesaian konflik di YDS. Paragraph ini memberikan gambaran tentang sejauh mana konflik kerja berhasil diselesaikan di Perusahaan, hasil wawancara mayoritas karyawan menyatakan bahwa konflik kerja di YDS telah terselesaikan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar konflik kerja yang terjadi di perusahaan berhasil ditangani dan diselesaikan dengan baik. Penyelesaian konflik yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Sementara itu, ada Sebagian individu menyatakan bahwa konflik kerja tidak terselesaikan. Ini mengindikasikan bahwa sejumlah kecil konflik kerja di YDS masih belum berhasil diselesaikan sepenuhnya. Penyelesaian konflik yang tidak memadai dapat berdampak negatif pada hubungan kerja, produktivitas, dan kepuasan karyawan. Konflik kerja yang masih sedang berlangsung dan belum mencapai penyelesaian. Konflik yang belum terselesaikan dapat menyebabkan ketegangan dan mengganggu iklim kerja yang sehat.

Pengelolaan konflik kerja yang baik sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, harmonis, dan produktif. Perusahaan perlu memperhatikan tingkat frekuensi konflik kerja dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mengelola dan mengurangi konflik tersebut. Upaya yang dapat dilakukan meliputi peningkatan komunikasi, memfasilitasi dialog terbuka, mempromosikan kerja tim yang harmonis, dan mengidentifikasi faktor-faktor pemicu konflik. Dengan mengatasi konflik secara efektif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan, penyelesaian yang baik, dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data tersebut, dapat disimpulkan bahwa konflik kerja memiliki dampak negatif terhadap karyawan di YDS. Konflik kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas, penurunan kualitas kerja, meningkatkan tingkat stres, dan mengurangi tingkat energi serta semangat kerja karyawan. Konflik dengan rekan kerja dan atasan, serta faktor-faktor eksternal seperti masalah komunikasi dan performa, merupakan sumber utama konflik kerja di perusahaan tersebut. Untuk mengatasi dampak negatif konflik kerja, YDS dapat mempertimbangkan beberapa langkah. Pertama, meningkatkan komunikasi dan memperbaiki hubungan antar karyawan serta antara karyawan dengan atasan. Pelatihan keterampilan interpersonal dan manajemen konflik juga dapat membantu dalam mengurangi konflik kerja. Selain itu, penting untuk memperbaiki sistem dan proses internal yang dapat menjadi sumber konflik, seperti ketidakjelasan jobdesk atau target yang tidak realistis. Selain itu, penting untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. YDS dapat mengimplementasikan program pengelolaan stres dan keseimbangan kerja-kehidupan pribadi, yang dapat membantu mengurangi tingkat stres yang disebabkan oleh konflik kerja. Mendorong budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif juga dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Terakhir, penting untuk melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan mereka ruang untuk menyampaikan masukan dan keluhan mereka. Dengan melibatkan karyawan, perusahaan dapat menciptakan iklim kerja yang lebih positif dan mengurangi potensi konflik.

REFERENSI

- Agustina, G., & Febrian, F. (2022). Peran Manajemen Konflik terhadap Performansi Kerja dan Produktivitas Organisasi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat. *Organum: Jurnal Saintifik Manajemen dan Akuntansi*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.35138/organum.v5i1.107>
- Budyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. CV. AA. RIZKY.

- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19–28. <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- Jabar, K. (2023, August 1). Yayasan. Kantor Wilayah Jawa Barat | Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia. <https://jabar.kemenkumham.go.id/layanan-publik/pelayanan-hukum-umum/layanan-ahu/yayasan>
- Liu, C., Cao, J., Zhang, P., & Wu, G. (2020). Investigating the Relationship between Work-To-Family Conflict, Job Burnout, Job Outcomes, and Affective Commitment in the Construction Industry. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16), 5995. <https://doi.org/10.3390/ijerph17165995>
- Mardiyanti, R. (2019). WORKLOAD ANALYSIS FUNGSIONAL DAN MENTAL UNTUK JOB DESIGN. *Jurnal Psikologi : Media Ilmiah Psikologi*, 17(01). <https://doi.org/10.47007/jpsi.v17i01.12>
- Nasution. (2022). ANALISIS DAMPAK KONFLIK KERJA PADA KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA KANTOR KECAMATAN KOTA ARGA MAKMUR).
- Pahleviannur, M. R., De Grave, A., & Saputra, D. N. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Pradina Pustaka Grup.
- Rahman, A. I. N., & Lataruva, E. (2023). ANALISIS PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan Perempuan PT Sai Apparel Industries). *Diponegoro Journal of Management*, 12(6). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/41824>
- Riadi, M. (2020). Konflik Kerja (Pengertian, Bentuk, Ciri, Penyebab dan Metode Penyelesaian). *KAJIANPUSTAKA*. <https://www.kajianpustaka.com/>
- Stanley, J. (2021). PENGARUH KONFLIK KERJA, KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP STRES KERJA. 1(3).
- Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.35794/emba.6.1.2018.18760>
- Widyaningrum, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Worang, L. S., Repi, A. L., & Dotulong, L. (2017). PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) KANTOR CABANG MANADO SARAPUNG.
- Yusuf, A. M. (2014). *Metode penelitian: Kuantitatif, kualitatif & penelitian gabungan / Yusuf, A. Muri*. Jakarta : Prenadamedia Group, 2014.