

Faktor Pemicu Konflik dan Resolusi Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Djaya Utama

Adinda Septi Salsabila¹, Bambang Septiawan²

^{1,2}Universitas Islam Balitar Blitar

INFO ARTIKEL **Abstract**

Sejarah Artikel: *Every person in the company must have different characteristics from one another. It creates dissent so that it can create conflicts that can interfere with employee performance. The study aims to identify the underlying factors behind conflict and the impact it can have on workers performance PT Lestari Jaya Utama. The data-gathering method uses an interview technique.*
Diterima : Juni 2022
Diperbaiki : Juni 2022
Disetujui : *Research has found a recurring conflict between employees and superiors, as there are frequent disagreements between employees and their superiors. This conflict profoundly affects the performance of employees, employees who experience conflict undoubtedly in the work will feel less energetic and always feel inadequate to do work, so workers performance is reduced. PT Lestari Djaya Utama Almost all have encountered conflict between employees and between employees. There must be a factor, both because of differences of opinion and lack of compliance with his or her department friends. The potential impact of this conflict of work will be the degeneration of workers' performance. The conflict was eventually settled in a matter of deliberation between the parties.*
Juni 2022

Keywords: *Karyawan; Kinerja; konflik*

Abstrak

Setiap orang dalam perusahaan pasti memiliki karakteristik yang berbeda satu sama lain. Hal tersebut menimbulkan perbedaan pendapat sehingga dapat menimbulkan konflik yang dapat mengganggu kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendasari konflik dan dampaknya terhadap kinerja pekerja PT Lestari Jaya Utama. Metode pengumpulan data MENGGUNAKAN teknik wawancara. Penelitian telah menemukan konflik berulang antara karyawan dan atasan, karena sering terjadi ketidaksepakatan antara karyawan dan atasan mereka. Konflik ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai, pegawai yang mengalami konflik niscaya dalam bekerja akan merasa kurang energik dan selalu merasa tidak mampu dalam melakukan pekerjaan, sehingga kinerja pekerja menjadi berkurang. PT Lestari Djaya Utama Hampir semua pernah mengalami konflik antar karyawan maupun antar karyawan. Pasti ada faktornya, baik karena perbedaan pendapat maupun ketidakpatuhan dengan teman satu jurusannya. Dampak potensial dari konflik kerja ini adalah kemerosotan kinerja pekerja. Konflik tersebut akhirnya diselesaikan dengan cara musyawarah para pihak.

✉PenulisKorespondensi*
Bambang Septiawan

ISSN: 2502-4639

Email: okbamz@gmail.com

DOI : 10.21107/ee.v8i1.16530

Citation : Salsabila, Adinda Septi., Septiawan, Bambang. (2022), Faktor Pemicu Konflik dan Resolusi Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Djaya Utama, Jurnal Eco-Entrepreneur 8 (1), hlm.63-70

PENDAHULUAN

Pada aktivitas sebuah perusahaan tidak lepas dari peran sumber daya manusia (SDM), yang mana sumber daya manusia ini merupakan ujung tombak dari berjalannya fungsi sumber daya lainnya. SDM pada sebuah perusahaan memiliki berbagai jenis karakter dan tujuan dalam melakukan pekerjaannya. Perusahaan sebisa mungkin menginginkan sumber daya manusia yang memiliki tanggung jawab, loyalitas, sikap, dan kepribadian yang positif. Namun tidak bisa dipungkiri bahwa kehidupan karyawan di lingkungan kerja selalu baik-baik saja, adakalanya mereka mengalami hambatan yang membuat terjadinya masalah antara dirinya dengan personal perusahaan tersebut. Setiap personal yang ada di perusahaan pasti memiliki visi dan misi serta karakter yang berbeda antara satu dengan lainnya. Hal ini kerap membuat timbulnya ketidak selarasan bahkan perbedaan pendapat, sehingga menimbulkan ketidakcocokan antara personal satu dengan lainnya. Pada akhirnya mampu menimbulkan sebuah konflik, baik itu antar karyawan dengan karyawan hingga karyawan dengan atasan mereka yang membuat terganggunya kinerja karyawan setiap harinya.

Adapun definisi dari konflik sendiri merupakan keadaan persaingan, dimana setiap personal atau kelompok pada sebuah organisasi mengetahui terdapat ketidaksesuaian keinginan antara satu personal atau kelompok dengan yang lainnya (Firdaus, 2022). Setiap orang pasti akan menghadapi sebuah konflik baik itu di lingkungan kerja maupun di lingkungan masyarakat tempat mereka tinggal. Pada setiap perusahaan konflik ini merupakan hal yang sudah biasa terjadi, hal ini disebabkan karyawan perusahaan tidak selalu memiliki mindset yang sama semuanya. Mereka pasti memiliki tujuan dan pendirian yang berbeda-beda, dan perbedaan itulah yang kerap menjadi faktor penyebab adanya sebuah konflik di perusahaan. Setiap personal yang ada pada perusahaan pasti akan berhadapan dengan orang-orang yang memiliki persepsi yang berbeda-beda, sehingga sering terciptanya pergesekan antara personal satu dengan lainnya baik itu secara horizontal maupun vertikal, kondisi yang tidak memungkinkan, sakit hati, hingga membuat karyawan hampir tidak akan melakukan kerja bersama-sama (Wibowo, 2018).

Setiap orang pasti sangat menghindari konflik, namun hal yang mustahil jika seseorang dalam hidupnya sama sekali tidak mengalami suatu konflik entah itu dalam lingkungan tempat tinggal maupun lingkungan pekerjaannya. Konflik dapat terjadi pada siapa saja dan dimana saja baik itu konflik internal maupun eksternal. Beberapa faktor pemicu adanya konflik pada lingkup perusahaan antara lain (1) saling bergantung, (2) perbedaan tujuan, (3) perbedaan persepsi atau pendapat, (4) salah paham antara satu dengan lainnya, (5) salah satu atau kedua belah pihak merasa ada yang dirugikan, (6) perasaan yang terlalu sensitif (Walangantu, dkk, 2018). Konflik ini juga bisa terjadi ketika adanya persaingan antara personal satu dengan lainnya dalam memperoleh jabatan dalam pekerjaannya. Mereka berusaha untuk menjatuhkan karyawan lainnya yang dianggap menghalangi dalam memperoleh jabatan tersebut. Hal ini sudah biasa terjadi pada dunia kerja atau lingkup organisasi baik swasta maupun pemerintah.

Timbulnya sebuah konflik pada diri karyawan pastilah akan berdampak pada tingkat kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Kinerja merupakan sebuah bentuk pengaplikasian kerja oleh karyawan dan biasanya digunakan untuk acuan penilaian pada karyawan atau perusahaan, yang sesuai dengan standar dalam pencapaian tujuan tertentu (Rahman, dkk, 2022). Kinerja ini menjadi hal penting yang harus ada pada sebuah perusahaan dan selanjutnya digunakan oleh karyawan sebagai patokan untuk mencapai presentasi kerja, kinerja individu, hingga kekuatan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan rasa tanggung jawab. Adanya konflik dapat berdampak pada kinerja karyawan, hal ini membuat

perusahaan menjadi tidak efektif dalam usaha mencapai tujuannya (Syah, 2021). Konflik pada perusahaan sebisa mungkin harus segera diselesaikan, dengan menggunakan berbagai cara penyelesaian, hal ini bertujuan supaya tidak terjadi konflik yang lebih serius yang dapat mengganggu personal dalam melakukan pekerjaannya.

Seperti halnya pada salah satu perusahaan industri yang ada di Kabupaten Blitar yaitu PT LESTARI DJAYA UTAMA yang bertempat di desa Kendalrejo Kecamatan Talun Kabupaten Blitar. Perusahaan ini bergerak dalam bidang industri pembuatan plywood atau triplek, yang mana adanya perusahaan ini mampu membantu perekonomian masyarakat di sekitar area perusahaan. Karyawan pada perusahaan ini memiliki latar belakang dan tujuan yang berbeda-beda, sehingga kerap mengalami masalah yang melibatkan perilaku organisasi didalamnya. Karyawan pada perusahaan ini secara tidak langsung pasti pernah mengalami konflik baik itu konflik antar karyawan hingga atasan, dan bahkan bisa saja konflik ini menjadi penyebab banyaknya karyawan yang memilih untuk keluar dari PT LESTARI DJAYA UTAMA tersebut. Terjadinya konflik ini pastinya membawa dampak buruk bagi kinerja mereka sehingga tingkat produktivitas kerjanya menjadi menurun. Sehingga perlu diketahui mengapa konflik tersebut bisa terjadi dan apakah konflik tersebut berpengaruh pada aktivitas mereka dalam melakukan pekerjaannya.

Dari pemaparan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berkaitan dengan masalah pemicu konflik dan dampaknya bagi kinerja karyawan, dan setelah itu mengangkatnya menjadi sebuah jurnal. Berdasarkan pemaparan di atas bisa ditentukan rumusan masalah yang melatar belakang penelitian ini yaitu apa saja faktor pemicu serta dampak terjadinya konflik terhadap kinerja pada karyawan PT LESTARI DJAYA UTAMA Desa Kendalrejo Talun. Setelah diketahui rumusan masalah tersebut lalu diadakan penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui apa saja faktor pemicu terjadinya konflik serta dampak terjadinya konflik terhadap kinerja pada karyawan PT LESTARI DJAYA UTAMA Desa Kendalrejo Talun. Apabila sudah diketahui faktor penyebab dan dampak dari adanya konflik diharapkan bisa diketahui solusi untuk menyelesaikan dan mengatasi konflik tersebut. Maka dari itu diharapkan bisa diselesaikan konflik tersebut supaya kinerja karyawan menjadi meningkat serta lebih kondusif dan terkendali seperti semula.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian faktor pemicu konflik penyebab terganggunya kinerja karyawan ini menggunakan pendekatan kualitatif. Metode kualitatif ini merupakan sebuah kegiatan penelitian yang berguna untuk memahami hal-hal yang terjadi pada manusia maupun sosial dengan membuat gambaran yang menyeluruh, sehingga bisa disajikan dengan kata-kata, menginformasikan pandangan secara terperinci yang didapatkan dari narasumber, dan penelitian ini dilakukan pada kejadian yang alamiah Walidin (dalam Fadli, 2021). Adapun metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dilakukan dengan teknik wawancara, supaya data yang diperoleh adalah data yang benar. Wawancara ini menggunakan jenis wawancara terstruktur, yaitu sebuah metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah tersusun sebelumnya (Kurniawan, 2021). Peneliti telah menyiapkan empat pertanyaan yang selanjutnya akan ditanyakan kepada pihak narasumber yang bersangkutan. Menurut Moelong (dalam Suprianto, 2021) jika sebuah penelitian menerapkan teknik pengumpulan data melalui sumber data wawancara maka sumber data atau pemberi informasi disebut narasumber. Narasumber pada penelitian ini adalah salah satu karyawan PT LESTARI DJAYA UTAMA Desa Kendalrejo Talun pada bagian mekanik yang

merupakan karyawan lama yang sudah bekerja selama 9 tahun, dan wawancara ini dilakukan pada hari Kamis tanggal 21 Juni 2022.

Ketika data yang dibutuhkan sudah didapatkan, maka tahap selanjutnya yaitu analisis data. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu dengan penjabaran data menggunakan metode deskriptif analitik. Deskriptif analitik ini yaitu ketika data-data yang telah terkumpul dari narasumber yang berbentuk hasil wawancara dijelaskan secara detail oleh peneliti, sehingga mampu memberikan penjabaran yang jelas terhadap kenyataan yang bersifat realistik Kasiram (dalam Suprianto, 2021). Penjabaran ini diharapkan mampu memperjelas informasi dari pihak narasumber, sebab tidak jarang narasumber memberikan data hanya secara sepintas dan berupa poin-poinnya saja. Sehingga peneliti akan menjabarkannya secara rinci berdasarkan data yang ada, namun tetap berada pada ruang lingkup data yang sudah didapatkan.

PEMBAHASAN

PT LESTARI DJAYA UTAMA merupakan salah satu perusahaan pembuatan plywood atau triplek dengan skala yang cukup besar di area Kabupaten Blitar dan orang-orang biasa menyebutnya pabrik triplek Kendalrejo. PT LESTARI DJAYA UTAMA ini beralamatkan di jalan Anggrek Dusun Pantimulyo Desa Kendalrejo Kecamatan Talun Kabupaten Blitar. Perusahaan plywood ini didirikan pada tahun 2011 dimana sudah berumur 11 tahun dan dipimpin oleh seorang laki-laki keturunan Cina yang bernama Pang Rudi Hariono. Jam operasi dari pabrik ini dibagi menjadi dua siff yaitu Siff A jam 07:00 WIB-19:00 WIB dan siff B jam 19:00 WIB- 07:00 WIB. Karyawan pada pabrik triplek ini ± 360 orang karyawan yang lebih dominan pada karyawan perempuan dan berdomisili di area sekitar perusahaan tersebut, dan dibagi menjadi 5 divisi yaitu office, mekanik, listrik, sipil, dan produksi. Dilihat dari jumlah karyawan pada PT LESTARI DJAYA UTAMA tersebut terbilang cukup banyak dan pastinya beragam mulai dari agama, suku, tujuan, hingga visi misi mereka dalam melakukan pekerjaan. Keberagaman tersebut pasti sering membuat terjadinya perselisihan baik dalam pendapat hingga pekerjaan mereka yang bisa menyebabkan timbulnya sebuah konflik di dalam pekerjaannya.

Konflik pada lingkup perusahaan dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu (1) konflik diri sendiri (intrapersonal), (2) konflik antara individu (interpersonal), dan (3) konflik antar kelompok, yang mana konflik ini sering terjadi pada diri karyawan perusahaan Nirman (dalam Widyastuti, 2020). Sesuai dengan teori di atas hampir terdapat kesamaan dengan masalah konflik yang ada di PT LESTARI DJAYA UTAMA. Informasi yang diperoleh melalui wawancara dengan bapak Mad Adheka, ditemukan informasi bahwa karyawan perusahaan tersebut banyak yang pernah mengalami konflik baik konflik antara individu (interpersonal) yaitu karyawan dengan karyawan hingga konflik antar kelompok yaitu karyawan dengan pihak pengelola perusahaan atau manajemen. Konflik yang paling sering dialami yaitu konflik antar karyawan dengan atasan, karena sering terjadi perbedaan pendapat antara karyawan dengan atasan mereka, hal ini selaras dengan salah satu pendapat ahli mengenai penyebab adanya konflik pada karyawan yaitu perbedaan persepsi atau pendapat antar personal. Narasumber menjelaskan bahwa atasan mereka memiliki karakter yang pemaksa, yaitu karyawannya harus selalu menuruti apa yang beliau usulkan meskipun pada kenyataannya usulan tersebut kerap tidak cocok dengan kegiatan yang sedang dilakukan oleh karyawan. Namun atasan tetap saja bersikeras menuntut karyawan harus bekerja sesuai dengan keinginan dan usulan dari beliau, sehingga karyawan merasa tertekan dalam melakukan pekerjaannya.

Perbedaan pendapat yang sering dialami karyawan dengan atasan yaitu

masalah permesinan seperti perbedaan pendapat mengenai cara-cara pemasangan mesin. Ketika melakukan pemasangan mesin karyawan telah memiliki teknik-teknik khusus yang telah mereka kuasai untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Mereka sudah berkali-kali menangani masalah pemasangan mesin sehingga sudah paham cara yang efektif dan efisien dalam melakukannya. Namun ketika atasan datang memantau pasti ada saja yang menurut beliau keliru dan tidak sesuai dengan keinginannya. Narasumber menjelaskan bahwa pihak atasan hanya berpegang pada teori saja dan belum pernah melakukan praktik langsung pemasangan mesin. Sedangkan karyawannya telah memahami tentang teori dan sudah berpengalaman dalam melakukan pemasangan mesin produksi. Pada hal melakukan pekerjaan dan mengalami sebuah masalah, perbedaan pendapat atau persepsi inilah yang bisa menimbulkan munculnya sebuah konflik pada karyawan (Walangantu, dkk, 2018).

Selain itu konflik yang sering terjadi antara karyawan dengan atasan yaitu perbedaan pendapat ketika penggunaan alat bantu dalam pemasangan mesin yaitu seperti penggunaan forklift. Pihak atasan mengharuskan penggunaan forklift untuk membantu aktivitas pemasangan mesin dengan alasan supaya lebih cepat selesai. Namun kenyataannya area pemasangan mesin tidak bisa dilalui forklift karena area yang sempit dan berdampingan dengan mesin-mesin lainnya. Karena atasan tetap bersikeras menggunakan forklift, karyawan pun menyetujui namun hanya sebatas kata "iya" saja. Pada penerapannya karyawan tetap menggunakan cara tersendiri untuk melakukan pemasangan mesin tersebut dengan berbagai teknik yang sudah biasa mereka lakukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pelaksanaan aktivitas tersebut menunggu atasan pergi dari area perusahaan, karena atasan datang ke perusahaan hanya mengecek saja lalu pulang kerumahnya atau kalau tidak beliau pergi ke Jakarta untuk mengurus pekerjaan lainnya.

Adanya tekanan dari atasan untuk tetap menggunakan forklift untuk aktivitas pemasangan mesin membuat karyawan merasa tertekan dan menyebabkan mereka kurang leluasa dalam melakukan pekerjaan. Narasumber menjelaskan bahwa karyawan sering merasa dibodoh-bodohkan oleh atasan karena harus menuruti keinginan dan semua perintah atasan. Hal ini disebabkan keinginan atasan tersebut terkadang tidak masuk akal untuk dikerjakan, bahkan terkadang perintah yang dibuat tidak sesuai dengan proyek yang sedang dikerjakan karyawan. Hal tersebut yang menyebabkan adanya perbedaan pendapat antara pihak karyawan dengan atasan dan merupakan salah satu pemicu adanya konflik karyawan. Adanya pemaparan dari narasumber tersebut dapat diketahui bahwa hampir semua karyawan akan menghadapi sebuah konflik yang dominan dengan masalah perbedaan pendapat dengan atasan mereka. Hal ini bisa dilihat dari sikap atasan yang kerap memaksa karyawan untuk harus menuruti keinginannya, walaupun sebenarnya keinginan tersebut tidak logis dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Selain konflik antara karyawan dengan atasan, pihak narasumber juga memberikan informasi bahwa juga pernah mengalami konflik dengan sesama karyawan satu divisi. Konflik ini disebabkan karena adanya karyawan yang membentuk kelompok sendiri, akhirnya karyawan lain juga berbuat yang sama yaitu dengan membuat kelompok lainnya. Sehingga terbentuk kelompok – kelompok kecil yang hanya mementingkan pekerjaan dari kelompoknya saja, walaupun ada kerjasama itupun hanya beberapa pekerjaan saja, yang paling dipentingkan yaitu pekerjaan kelompok kecilnya itu sendiri. Seharusnya pada satu divisi harus bekerja sama dalam menyelesaikan proyek yang telah dibuat, bukan malah bekerja secara individu. Padahal berhasil tidaknya sebuah proyek bergantung kepada kekompakan seluruh personilnya tanpa ada kelompok-

kelompok kecil yang hanya mementingkan kebutuhannya saja. Secara otomatis timbulnya kelompok-kelompok dapat memicu konflik karena mereka tidak kompak dalam melakukan suatu proyek, sehingga pasti ada kesalahan kecil yaitu mereka saling menyalahkan satu sama lain (mencari kambing hitam).

Konflik yang dialami oleh karyawan tersebut pasti menimbulkan dampak buruk pada pekerjaannya. Konflik juga banyak diketahui sebagai salah satu hal yang bisa mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, yang mana semakin tinggi tingkat frekuensi konflik maka bisa menyebabkan penurunan kinerja karyawan terutama pada konflik yang bersifat individu (Krisnawati, dkk, 2018). Dari hasil wawancara dengan narasumber mengenai dampak konflik terhadap kinerja karyawan ditemukan hasil bahwa konflik ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami konflik pasti dalam bekerja akan merasa tidak bersemangat dan selalu merasa tidak bebas dalam melakukan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan menjadi menurun. Hal ini bukan saja berdampak pada karyawan sendiri, melainkan juga akan berdampak pada produktivitas perusahaan. Karyawan akan merasa malas dalam bekerja karena banyaknya aturan dan usulan dari atasan yang harus mereka ikuti sehingga tidak leluasa dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seandainya usulan dari atasan tersebut sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada maka karyawan akan dengan senang hati mengikuti perintah yang diberikan atasan.

Konflik yang dialami karyawan ini berdampak pada kinerja karyawan yang berkaitan dengan kuantitas, efisiensi, kualitas, disiplin, inisiatif, ketelitian, kejujuran, hingga kreativitas mereka (Napitu, 2022). Dari teori tersebut selaras dengan informasi dari narasumber bahwa ketika karyawan mengalami konflik pasti ada tekanan pada dirinya sehingga membuat konsentrasi karyawan akan sedikit demi sedikit mengalami penurunan. Hal tersebut membuat kualitas pekerjaan yang sedang dilakukan oleh mereka juga akan menurun pula. Selain itu tidak jarang karyawan juga akan mengalami masalah seperti perbedaan pendapat dalam melakukan sebuah proyek pekerjaan, perbedaan persepsi tentang penyebab sebuah masalah dalam pekerjaan, hingga perbedaan dalam menentukan solusi permasalahan yang sedang mereka hadapi. Hal itu wajar terjadi karena mereka berasal dari latar belakang yang berbeda-beda, sehingga mereka memiliki prinsip kerja yang berbeda dari masing-masing individu dalam menghadapi permasalahan atau pekerjaannya.

Bisa dilihat dari pemaparan diatas bahwa konflik sangat merugikan karyawan dalam sisi kinerjanya. Kinerja mereka kian hari kian menurun seiring dengan konflik yang mereka alami. Maka dari itu konflik harus segera diselesaikan supaya tidak menjalar kemana-mana. Penyelesaian konflik dapat dilakukan secara kekeluargaan, hal tersebut jauh lebih baik daripada melakukan penyelesaian masalah hanya melalui pihak eksternal saja. Cara tersebut dilakukan supaya tetap menjaga hubungan sosial baik antara atasan dengan karyawan (Suryadana, dkk, 2019). Teori tersebut hampir sama dengan informasi yang diberikan oleh pihak narasumber yaitu karyawan PT LESTARI DJAYA UTAMA, sebagian besar menyelesaikan konflik dengan cara mencari jalan keluar untuk mengatasi konflik tersebut. Mereka melakukan musyawarah sebagai salah satu cara untuk mencari sebuah kesepakatan dalam mengatasi konflik yang mereka hadapi.

Musyawarah dipilih untuk mencari solusi dari adanya konflik, karena mereka tetap mengutamakan rasa kekeluargaan walaupun tengah menghadapi sebuah masalah. Upaya penyelesaian konflik tersebut harus menggunakan strategi yang tepat, supaya karyawan yang sedang mengalami konflik dapat menemukan titik terang dan sama-sama bisa memperbaiki dan introspeksi diri. Hal tersebut dilakukan supaya dapat meredakan konflik serta dapat menyebabkan kinerja karyawan bisa kembali menjadi lebih produktif lagi. Penyelesaian konflik

yang dilakukan oleh karyawan PT LESTARI DJAYA UTAMA tersebut yaitu dengan cara musyawarah dirasakan cukup efektif dalam menemukan solusi dari permasalahan yang sedang dialami. Hal yang paling dibutuhkan dalam penyelesaian konflik yaitu kesadaran dari masing-masing pihak yang tengah mengalami konflik. Dengan tujuan pekerjaan yang mereka hadapi bisa berhasil dengan baik sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Diharapkan dengan adanya penyelesaian konflik tersebut semuanya akan kembali normal dan kinerja karyawan juga semakin baik. Hal ini dapat membawa dampak positif bagi karyawan sendiri juga pihak perusahaan secara umum. Karena hal tersebut merupakan tujuan akhir dari sebuah perusahaan yaitu terjaminnya kesejahteraan karyawan, situasi yang aman terkendali, dan perusahaan mendapatkan keuntungan sesuai target yang telah ditentukan. Sebenarnya konflik merupakan hal yang sudah biasa dan dimanapun pasti bisa terjadi konflik, tinggal bagaimana pihak yang bersangkutan bisa menyelesaikan sebuah konflik yang ada. Hal yang paling penting ketika mengalami sebuah konflik usahakan jangan melibatkan orang lain untuk ikut masuk dalam konflik tersebut supaya tidak terjadi konflik yang banyak merugikan berbagai belah pihak. Seperti halnya pada PT LESTARI DJAYA UTAMA mereka juga pernah mengalami konflik pada pekerjaannya, tetapi mereka juga bisa mengatasi konflik tersebut dengan cara mereka sendiri.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT LESTARI DJAYA UTAMA hampir semuanya pernah mengalami konflik baik konflik antar karyawan maupun atasan. Karyawan mengalami konflik pasti ada faktornya, bisa jadi karena faktor perbedaan pendapat maupun tidak akurnya teman satu departemennya. Konflik yang terjadi bisa dipastikan mampu mendatangkan kerugian di berbagai belah pihak dan pastinya akan mengganggu kinerja karyawan yang mengalami konflik tersebut. Dampak negatif yang akan timbul dari adanya konflik kerja ini bisa berupa penurunan kinerja karyawan, yang mana hal tersebut pasti membawa dampak buruk bagi berbagai kalangan entah itu karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Konflik yang ada pada karyawan harus segera diselesaikan dengan berbagai macam cara, bisa dengan cara musyawarah atau mencari jalan keluar bersama-sama sehingga konflik yang sedang terjadi tidak akan menjadi sebuah masalah yang bisa memicu pertengkaran hebat antar personal yang berkaitan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam pengambilan data yang mana hanya melibatkan satu orang narasumber saja. Sehingga belum sepenuhnya bisa menjelaskan seluruh permasalahan yang ada pada perusahaan tersebut. Selanjutnya diharapkan peneliti lain untuk melakukan penelitian yang sama namun lebih detail dan lebih lanjut. Disarankan dalam pengambilan data harus melibatkan beberapa karyawan dan pengelola perusahaan tersebut sebagai narasumber. Sehingga hasil yang akan didapati menjadi lebih optimal dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33-54.
- Firdaus, M. A., t Rinda, R., Megawati, D., & Rahmawati, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 11(1), 118-122.

- Krisnawati, S., & Lestari, Y. T. (2018). Stres kerja dan konflik kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 287-294.
- Kurniawati, R., Waloyo, W., & Utomo, P. (2018). ANALISIS PENGARUH PENYELESAIAN KONFLIK ANTAR KARYAWAN TERHADAP STRES KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERUSAHAAN GAS NEGARA, Tbk SURABAYA. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(6), 665-679.
- Napitu, R., & Tarigan, W. J. (2022). Dampak Konflik dan Stress Kerja terhadap Kinerja pada PTPN IV Dolok Sinumbah. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(1), 290-298.
- Rahman, abd, dkk. (2022). *Buku Ajar Manajemen SDM*. Bandung : CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Suprianto, S., Andari, B., & Yufron, A. (2021). MOTIF KOMUNITAS TDA DALAM MENINGKATKAN PEREKONOMIAN MASYARAKAT BLITAR. *AKUNTABILITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 14 (1), 42-51.
- Suryadana, M. Liga dan Iwan Sidharta. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Industry Hospitality*. Sleman : Diandra Kreatif.
- Syah, Amirul. (2021). *Etos Kerja dan Kepemimpinan Islam*. Pasaman Barat ; CV. Azka Pustaka.
- Walangantu, A. R., Sumampouw, H. J., & Taroreh, H. S. (2018). Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 6(003), 79-85.
- Widyastuti, Ana, dkk. (2020). *Manajemen Konflik Berbasis Sekolah*. Medan : Yayasan Kita Menulis.