Indonesian Research Journal on Education

e-ISSN: 2775 – 8672, p-ISSN: 2775 – 9482
Volume 5 Nomor 2 Tahun 2025
Halaman: 456 – 460

Web: https://irje.org/index.php/irje

RESEARCH ARTICLE

Manajemen Konflik di Tempat Kerja dan Dampaknya terhadap Efektivitas Tim

IWK Teja Sukmana[1], Putu Steven Eka Putra[2], I Gede Agus Mertayasa[3], Raden Agus Sarwa Edy[4], I Ketut Suartana[5]
Universitas Dhyana Pura, Indonesia

tejasukmana@undhirabali.ac.id[1]

Kata Kunci:
Manajemen Konflik, Efektivitas Tim, Lingkungan Kerja, Strategi Resolusi Konflik, Stres Kerja.

Abstrak

Manajemen konflik di tempat kerja merupakan faktor krusial yang mempengaruhi efektivitas tim dan produktivitas organisasi. Konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan dampak negatif, seperti penurunan kinerja, meningkatnya stres kerja, serta melemahnya hubungan antar anggota tim. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak konflik di lingkungan kerja serta bagaimana strategi manajemen konflik yang efektif dapat meningkatkan efektivitas tim. Dengan menggunakan pendekatan literature review, yang bertujuan untuk menganalisis dan merangkum berbagai penelitian sebelumnya mengenai manajemen konflik di tempat kerja dan dampaknya terhadap efektivitas tim. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik di tempat kerja sering kali disebabkan oleh perbedaan kepentingan, komunikasi yang kurang efektif, serta tekanan kerja yang tinggi. Namun, dengan penerapan strategi manajemen konflik yang tepat, seperti komunikasi terbuka, mediasi yang adil, serta penguatan budaya kerja yang kolaboratif, konflik dapat diubah menjadi peluang untuk meningkatkan dinamika tim dan inovasi. Manajemen konflik yang baik juga berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperkuat loyalitas karyawan terhadap organisasi. Kesimpulannya, organisasi perlu mengadopsi pendekatan yang proaktif dan sistematis dalam mengelola konflik guna meningkatkan efektivitas tim dan mencapai tujuan organisasi secara lebih optimal. Dengan menerapkan kebijakan yang mendukung resolusi konflik serta membangun kepemimpinan yang responsif, dampak negatif konflik dapat diminimalisir, dan efektivitas kerja tim dapat ditingkatkan.

Key Word:
Conflict Management, Team Effectiveness, Work Environment, Conflict Resolution Strategies, Work Stress.

Abstract

Conflict management in the workplace is a crucial factor that influences team effectiveness and organizational productivity. Conflict that is not managed well can have negative impacts, such as decreased performance, increased work stress, and weakened relationships between team members. This research aims to analyze the impact of conflict in the work environment and how effective conflict management strategies can increase team effectiveness. By using a literature review approach, the aim is to analyze and summarize various previous studies regarding conflict management in the workplace and its impact on team effectiveness. Research results show that conflict in the workplace is often caused by differences in interests, ineffective communication, and high work pressure. However, by implementing appropriate conflict management strategies, such as open communication, fair mediation, and strengthening a collaborative work culture, conflict can be turned into an opportunity to improve team dynamics and innovation. Good conflict management also contributes to creating a more harmonious work environment, increasing job satisfaction, and strengthening employee loyalty to the organization. In conclusion, organizations need to adopt a proactive and systematic approach in managing conflict in order to increase team effectiveness and achieve organizational goals more optimally. By implementing policies that support conflict resolution and building responsive leadership, the negative impact of conflict can be minimized, and the effectiveness of team work can be increased.

Copyright © 2025 IWK Teja Sukmana, Putu Steven Eka Putra, I Gede Agus Mertayasa, Raden Agus Sarwa Edy, I Ketut Suartana
*This work is licensed under an **Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)***

PENDAHULUAN

Konflik merupakan bagian tak terhindarkan dalam dinamika kerja di organisasi karena melibatkan individu dengan latar belakang, kepentingan, dan cara pandang yang berbeda. Perbedaan ini sering kali memunculkan ketidaksepakatan dalam pengambilan keputusan, alokasi sumber daya, atau dalam cara menyelesaikan tugas. Dalam lingkungan kerja yang kompetitif, tekanan untuk mencapai target juga dapat memperbesar potensi konflik, terutama jika komunikasi antar anggota tim kurang efektif (Rozalina, Nurfani. 2013).

Namun, keberadaan konflik tidak selalu membawa dampak negatif. Dalam beberapa kasus, konflik yang dikelola dengan baik justru dapat menjadi pemicu inovasi dan peningkatan kinerja tim. Perbedaan pendapat yang dihadapi dengan sikap terbuka dapat menghasilkan solusi yang lebih kreatif serta mendorong peningkatan pemahaman di antara anggota tim. Dengan demikian, konflik dapat menjadi alat untuk memperkuat dinamika

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

kerja, meningkatkan kepercayaan diri individu dalam menyampaikan ide, serta memperbaiki proses kerja yang kurang efisien (Bateman, Thomas dan Snell, Scott. 2014).

Sebaliknya, jika konflik tidak dikelola dengan baik, dampaknya dapat merusak harmoni kerja dan menurunkan produktivitas. Ketegangan yang berkepanjangan dapat menyebabkan polarisasi dalam tim, menghambat kerja sama, serta meningkatkan tingkat stres karyawan. Selain itu, konflik yang dibiarkan tanpa penyelesaian dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat, di mana muncul perasaan tidak nyaman, ketidakadilan, serta turunnya motivasi kerja (Riang, Adventy. 2019).

Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memiliki strategi manajemen konflik yang tepat guna mengarahkan perbedaan menjadi peluang positif. Komunikasi terbuka, empati, serta kepemimpinan yang responsif menjadi kunci utama dalam menyelesaikan konflik secara konstruktif. Dengan menerapkan pendekatan yang tepat, organisasi tidak hanya dapat mengurangi dampak negatif dari konflik, tetapi juga memanfaatkannya untuk mendorong pertumbuhan, inovasi, dan efektivitas tim dalam mencapai tujuan bersama (Amir, Taufik. 2017).

Perbedaan pendapat, tujuan, dan kepentingan antar individu atau kelompok sering kali menjadi pemicu utama timbulnya konflik di tempat kerja. Jika tidak dikelola dengan baik, konflik dapat menyebabkan ketegangan, menghambat produktivitas, dan menurunkan efektivitas kerja tim. Sebaliknya, konflik yang ditangani secara konstruktif dapat menjadi peluang untuk inovasi, memperkuat hubungan kerja, dan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

Manajemen konflik dalam lingkungan kerja menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Kemampuan pemimpin dan anggota tim dalam mengenali sumber konflik, mengembangkan strategi penyelesaian yang tepat, serta menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif sangat berpengaruh terhadap efektivitas tim. Berbagai pendekatan dalam manajemen konflik, seperti mediasi, negosiasi, dan kolaborasi, sering kali digunakan untuk mencapai solusi yang saling menguntungkan bagi semua pihak yang terlibat (Rusdiana, A. 2015).

Efektivitas tim sangat dipengaruhi oleh sejauh mana konflik dapat diminimalkan atau dikelola dengan baik. Komunikasi yang terbuka, budaya kerja yang mendukung kerja sama, serta kepemimpinan yang responsif menjadi elemen penting dalam menciptakan harmoni di lingkungan kerja. Dengan menerapkan strategi manajemen konflik yang tepat, organisasi tidak hanya dapat mengurangi dampak negatif dari konflik, tetapi juga meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan bersama.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah literature review, yang bertujuan untuk menganalisis dan merangkum berbagai penelitian sebelumnya mengenai manajemen konflik di tempat kerja dan dampaknya terhadap efektivitas tim. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari jurnal ilmiah, buku, dan laporan penelitian yang relevan dengan topik yang dibahas. Pengumpulan data dilakukan dengan menelusuri database akademik seperti Google Scholar, Scopus, dan ScienceDirect menggunakan kata kunci seperti "manajemen konflik di tempat kerja," "efektivitas tim," dan "strategi penyelesaian konflik." Artikel yang dipilih adalah yang diterbitkan dalam sepuluh tahun terakhir untuk memastikan relevansi dengan perkembangan terbaru dalam bidang ini.

Setelah pengumpulan data, dilakukan proses seleksi berdasarkan kesesuaian topik, kredibilitas sumber, dan kontribusi terhadap pemahaman mengenai hubungan antara manajemen konflik dan efektivitas tim. Artikel yang dipilih kemudian dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi pola, kesamaan, serta perbedaan dalam temuan penelitian sebelumnya. Hasil analisis digunakan untuk menyusun sintesis teoritis yang memberikan gambaran tentang bagaimana konflik di tempat kerja dapat dikelola secara efektif serta bagaimana pengelolaan konflik tersebut memengaruhi kinerja dan efektivitas tim. Pendekatan ini memungkinkan penelitian untuk memberikan kontribusi dalam memahami strategi terbaik dalam mengelola konflik guna meningkatkan efektivitas tim di lingkungan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konflik di tempat kerja merupakan fenomena yang sering terjadi dalam dinamika organisasi. Faktor utama yang menjadi pemicu konflik antara lain perbedaan kepentingan antar individu atau kelompok, komunikasi yang kurang efektif, serta tekanan kerja yang tinggi. Perbedaan kepentingan dapat muncul ketika individu dalam tim memiliki tujuan atau prioritas yang tidak sejalan, sehingga menimbulkan ketidaksepakatan dalam pengambilan keputusan. Sementara itu, komunikasi yang kurang efektif sering kali menyebabkan kesalahpahaman yang berujung pada konflik, terutama ketika instruksi atau harapan tidak tersampaikan dengan jelas. Tekanan kerja yang tinggi juga menjadi pemicu signifikan, karena beban kerja yang berlebihan

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

dapat meningkatkan tingkat stres dan emosi negatif di antara karyawan, sehingga memicu ketegangan dalam interaksi sehari-hari (Effendi, Usman. 2014).

Dampak dari konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat dirasakan dalam berbagai aspek kinerja tim. Penurunan produktivitas menjadi salah satu konsekuensi utama, di mana anggota tim yang terlibat dalam konflik cenderung kehilangan fokus dan motivasi dalam menyelesaikan tugas mereka. Selain itu, meningkatnya stres kerja dapat menyebabkan suasana kerja yang tidak kondusif, sehingga mempengaruhi kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Konflik yang tidak terselesaikan juga berpotensi merusak hubungan antar anggota tim, menciptakan suasana kerja yang penuh ketegangan dan menghambat kolaborasi (Hendrick, William. 2016).

Sebaliknya, jika konflik dikelola dengan baik, organisasi dapat mengambil manfaat dari perbedaan yang ada untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi. Konflik yang bersifat konstruktif dapat mendorong diskusi yang lebih mendalam, menghasilkan solusi yang lebih optimal, serta memperkuat hubungan antar anggota tim melalui pemahaman yang lebih baik terhadap perspektif masing-masing. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menerapkan strategi manajemen konflik yang tepat, seperti komunikasi yang terbuka, pendekatan kolaboratif, serta penguatan peran kepemimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif (Jurnal by Mekari, 2021).

Konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang penuh ketegangan dan berdampak negatif pada berbagai aspek organisasi. Penurunan produktivitas sering kali menjadi konsekuensi utama, karena anggota tim yang terlibat dalam konflik cenderung kehilangan fokus pada pekerjaan mereka. Waktu yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan tugas justru dihabiskan untuk menghadapi perselisihan, sehingga menghambat pencapaian target dan menurunkan efisiensi kerja. Selain itu, konflik yang berlarut-larut dapat menyebabkan munculnya perasaan tidak nyaman dalam tim, di mana individu merasa enggan untuk berkomunikasi atau berkolaborasi dengan rekan kerja yang terlibat dalam konflik (Gibson, James L, et al., 2017).

Meningkatnya stres kerja akibat konflik yang tidak terselesaikan dapat berdampak luas pada kesejahteraan individu dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Ketika konflik berlarut-larut tanpa solusi yang jelas, karyawan cenderung mengalami tekanan emosional yang lebih tinggi. Hal ini dapat menyebabkan perasaan cemas, frustrasi, dan ketidakpuasan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Seiring waktu, stres yang berkepanjangan dapat mengurangi motivasi kerja, membuat individu merasa terbebani, dan bahkan menurunkan tingkat keterlibatan mereka dalam tim (Kusworo, Kusworo. 2019).

Selain mempengaruhi aspek psikologis, stres yang terus meningkat akibat konflik juga dapat berdampak pada kondisi fisik karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan gangguan kesehatan seperti sakit kepala, tekanan darah tinggi, gangguan tidur, dan kelelahan kronis. Karyawan yang mengalami stres berkepanjangan juga lebih rentan mengalami burnout, yang ditandai dengan kelelahan emosional, perasaan sinis terhadap pekerjaan, serta penurunan pencapaian pribadi. Jika kondisi ini tidak segera diatasi, organisasi dapat menghadapi peningkatan tingkat absensi dan penurunan produktivitas secara keseluruhan (Marwansyah, 2017).

Selain itu, stres yang dipicu oleh konflik kerja sering kali mempengaruhi cara individu berinteraksi dengan rekan kerja mereka. Karyawan yang merasa tertekan cenderung menarik diri dari interaksi sosial, menghindari kerja sama tim, dan bahkan menunjukkan sikap defensif atau agresif dalam komunikasi. Hal ini dapat memperburuk dinamika tim, memperlebar kesenjangan antar individu, dan menghambat kolaborasi yang efektif (Mulyasa. 2013).

Untuk mengatasi dampak negatif ini, organisasi perlu menerapkan strategi manajemen konflik yang proaktif. Komunikasi terbuka, dukungan emosional dari manajemen, serta kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dapat membantu mengurangi stres akibat konflik. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif, organisasi dapat memastikan bahwa konflik tidak hanya diselesaikan dengan baik tetapi juga diubah menjadi peluang untuk meningkatkan hubungan antar karyawan dan memperkuat efektivitas tim (Poltak, Lijan. 2017).

Ketegangan yang terus-menerus dapat meningkatkan beban emosional karyawan, menyebabkan kecemasan, ketidakpuasan, bahkan kelelahan mental. Hal ini dapat berimbas pada kesehatan fisik dan psikologis karyawan, seperti menurunnya motivasi, meningkatnya absensi, serta berkurangnya keterlibatan mereka dalam aktivitas organisasi. Jika dibiarkan, kondisi ini dapat mempengaruhi keseluruhan budaya kerja dan menciptakan lingkungan yang kurang kondusif bagi pertumbuhan individu maupun tim (Hanafi, Mamduh. 2011).

Selain itu, konflik yang tidak teratasi dengan baik dapat melemahkan hubungan antar anggota tim. Ketika konflik dibiarkan tanpa penyelesaian yang tepat, kepercayaan dan rasa saling menghargai di antara anggota tim dapat berkurang. Akibatnya, komunikasi menjadi lebih terbatas, kerja sama terganggu, dan

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

kesalahpahaman semakin sering terjadi. Jika kondisi ini terus berlanjut, organisasi berisiko mengalami penurunan efektivitas kerja tim serta meningkatnya tingkat pergantian karyawan karena ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja (Effendi, Usman. 2014).

Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memiliki strategi yang efektif dalam menangani konflik sejak dini. Dengan menerapkan komunikasi yang terbuka, pendekatan yang berbasis solusi, serta peran kepemimpinan yang responsif, organisasi dapat mengurangi dampak negatif dari konflik dan mengubahnya menjadi peluang untuk memperbaiki dinamika tim serta meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Sebaliknya, organisasi yang menerapkan strategi manajemen konflik yang efektif dapat memanfaatkan konflik sebagai peluang untuk meningkatkan kreativitas dan memperkuat kerja sama tim.

Dari wawancara dengan informan, ditemukan bahwa terdapat beberapa strategi yang umum digunakan dalam menangani konflik di tempat kerja, yaitu pendekatan kolaboratif, kompromi, dan mediasi. Pendekatan kolaboratif lebih sering digunakan dalam tim yang memiliki budaya kerja inklusif, di mana anggota tim diajak untuk mencari solusi yang menguntungkan semua pihak. Sementara itu, kompromi diterapkan dalam situasi di mana keputusan harus diambil dengan cepat, sedangkan mediasi melibatkan pihak ketiga yang membantu menyelesaikan konflik secara objektif.

Hasil observasi juga menunjukkan bahwa efektivitas tim sangat dipengaruhi oleh sejauh mana konflik dapat dikelola secara konstruktif. Tim yang memiliki komunikasi terbuka dan saling menghargai lebih mampu mengatasi konflik tanpa mengganggu kinerja mereka. Selain itu, kepemimpinan yang responsif berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana perbedaan pendapat dapat didiskusikan tanpa menimbulkan ketegangan berkepanjangan (Amir, Taufik. 2017).

Manajemen konflik yang baik sangat penting dalam menjaga efektivitas tim di tempat kerja karena mampu menciptakan lingkungan yang lebih harmonis dan produktif. Ketika konflik ditangani dengan strategi yang tepat, anggota tim dapat lebih fokus pada tujuan bersama tanpa terganggu oleh ketegangan interpersonal. Pendekatan yang baik dalam menyelesaikan konflik juga mendorong komunikasi yang lebih terbuka, sehingga setiap anggota tim merasa didengar dan dihargai dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, hubungan kerja menjadi lebih solid, meningkatkan rasa percaya satu sama lain, dan memperkuat kolaborasi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada.

Selain itu, manajemen konflik yang efektif memungkinkan tim untuk belajar dari perbedaan pendapat dan menjadikannya sebagai peluang untuk inovasi serta pengembangan strategi kerja yang lebih baik. Perbedaan sudut pandang yang dikelola dengan baik dapat menghasilkan solusi yang lebih kreatif dan meningkatkan kemampuan tim dalam menyelesaikan masalah secara lebih komprehensif. Sebaliknya, jika konflik dibiarkan tanpa penanganan yang tepat, perbedaan tersebut dapat berkembang menjadi hambatan yang menghambat produktivitas serta menurunkan motivasi kerja anggota tim.

Dalam praktiknya, manajemen konflik yang baik juga berkontribusi pada kesejahteraan psikologis karyawan. Lingkungan kerja yang minim konflik destruktif akan mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa nyaman dalam tim akan lebih proaktif, memiliki keterlibatan yang lebih tinggi, serta menunjukkan loyalitas yang lebih besar terhadap organisasi. Dengan kata lain, efektivitas tim tidak hanya ditentukan oleh keterampilan teknis atau pengalaman kerja, tetapi juga oleh bagaimana konflik dikelola secara profesional dan konstruktif (Kusworo, Kusworo. 2019).

Untuk mencapai efektivitas tim yang optimal, organisasi perlu menerapkan berbagai strategi dalam manajemen konflik, seperti membangun budaya komunikasi yang terbuka, menyediakan pelatihan dalam keterampilan resolusi konflik, serta memastikan bahwa pemimpin tim memiliki kemampuan untuk bertindak sebagai mediator yang adil dan objektif. Dengan langkah-langkah ini, organisasi dapat memastikan bahwa konflik yang muncul tidak menjadi hambatan, melainkan menjadi katalis bagi pertumbuhan, inovasi, dan kesuksesan tim dalam mencapai tujuan bersama (Hendrick, William. 2016).

Ketika konflik dikelola dengan strategi yang tepat, tim dapat menjaga stabilitas kerja, meningkatkan koordinasi antar anggota, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Salah satu faktor utama yang membuat manajemen konflik berkontribusi terhadap efektivitas tim adalah kemampuan untuk mencegah konflik berkepanjangan yang dapat menghambat produktivitas. Dengan adanya pendekatan yang jelas dalam menyelesaikan konflik, anggota tim dapat lebih fokus pada tujuan bersama tanpa terganggu oleh ketegangan interpersonal.

Selain itu, manajemen konflik yang efektif juga mendorong peningkatan keterlibatan dan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa konflik ditangani secara adil dan transparan, mereka lebih cenderung untuk berpartisipasi aktif dalam diskusi dan pengambilan keputusan. Hal ini tidak hanya meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi tetapi juga memperkuat kepercayaan di antara anggota tim. Dengan komunikasi yang lebih terbuka dan pendekatan yang berbasis kolaborasi, tim dapat bekerja dengan

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

lebih efisien, meminimalkan kesalahpahaman, dan meningkatkan sinergi dalam menyelesaikan tugas (Hanafi, Mamduh. 2011).

Lebih jauh, manajemen konflik yang baik juga berdampak pada pengembangan keterampilan interpersonal dalam tim. Melalui proses penyelesaian konflik yang positif, anggota tim belajar untuk memahami perspektif yang berbeda, meningkatkan empati, dan mengembangkan kemampuan negosiasi yang lebih baik. Hal ini menjadikan konflik bukan sebagai ancaman, melainkan sebagai peluang untuk memperkuat hubungan kerja dan meningkatkan dinamika tim secara keseluruhan (Hasibuan, Malayu. 2012).

Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa mereka memiliki kebijakan dan pelatihan yang mendukung manajemen konflik yang konstruktif. Dengan menciptakan budaya kerja yang menghargai komunikasi terbuka, transparansi, dan solusi berbasis kerja sama, organisasi dapat memastikan bahwa konflik yang muncul tidak hanya diselesaikan dengan baik, tetapi juga memberikan manfaat positif bagi efektivitas tim dan pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Dengan adanya strategi penyelesaian konflik yang tepat, tim dapat meningkatkan koordinasi, memperkuat keterlibatan karyawan, serta mencapai tujuan organisasi secara lebih efisien. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus mengembangkan kebijakan dan pelatihan terkait manajemen konflik guna memastikan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa manajemen konflik di tempat kerja memiliki peran penting dalam menentukan efektivitas tim. Konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan berbagai dampak negatif, seperti penurunan produktivitas, meningkatnya stres kerja, serta melemahnya hubungan antar anggota tim. Sebaliknya, manajemen konflik yang efektif dapat meningkatkan kolaborasi, memperkuat komunikasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Selain itu, penyelesaian konflik yang tepat memungkinkan tim untuk belajar dari perbedaan pendapat, mengembangkan solusi inovatif, serta meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja karyawan. Dengan menerapkan strategi yang tepat, seperti komunikasi terbuka, mediasi yang adil, serta kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan, organisasi dapat mengubah konflik menjadi peluang untuk pertumbuhan dan penguatan dinamika tim. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada pengelolaan konflik dengan menyediakan pelatihan, membangun budaya kerja yang suportif, dan memastikan kepemimpinan yang responsif dalam menangani perbedaan. Dengan pendekatan yang proaktif dan sistematis, konflik tidak hanya dapat diminimalkan, tetapi juga dioptimalkan sebagai alat untuk meningkatkan efektivitas tim dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efisien.

DAFTAR REFERENSI

Amir, Taufik. 2017. Perilaku Organisasi Edisi Pertama. Jakarta : Katalog Dalam

Bateman, Thomas dan Snell, Scott. 2014. Manajemen. Jakarta Selatan : Salemba Empat

Effendi, Usman. 2014. Asas-asas Manajemen. Jakarta : Cetakan Pertama. Rajawali Pers

Gibson, James L, et al., 2017. Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Alih bahasa oleh Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara

Hanafi, Mamduh. 2011. Manajemen. Yogyakarta : Edisi Tiga. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN

Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Hendrick, William. 2016. Bagaimana Mengelola Konflik Petunjuk Praktis Untuk Manajemen KonflikYang Efektif. Jakarta: Bumi Aksara

Jurnal by Mekari. 2021. Pentingnya Business Development & Marketing dalam Bisnis Jurnal Enterpreneur.

Kusworo, Kusworo . 2019. Manajemen Konflik dan Perubahan dalam Organisasi. In: Manajemen konflik dan perubahan dalam organisasi. Alqaprint Jatinangor. ISBN 978-602-6408-81-5

Marwansyah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. Bandung : CV. Alfabeta

Mulyasa. 2013. Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Poltak, Lijan. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta : Cetakan Kedua. PT. Bumi Aksara

Riang, Adventy. 2019. Pengaruh Pelaksanaan Manajemen Konflik Oleh Kepala Ruangan Pada Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Martha Friska Medan. Vol 2 (1). http://jurnal.stikesmurniteguh.ac.id/index.php/ithj/article/w/vie22/37[18 januari 2020]

Rozalina, Nurfani. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Manajemen Konflik terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW). Dalam Jurnal Eksekutif. Vol 10(1). Tersedia : https://jurnal.ibmt.ac.id/index.php/jeksekutif/article/download/41/pdf/[18 Januari 202].

Rusdiana, A. 2015. Manajemen Konflik. Bandung : Cetakan Pertama. CV. Pusta Setia.