

---

## **MENGELOLA KONFLIK DALAM TIM KERJA DENGAN STRATEGI DAN PENDEKATAN YANG EFEKTIF**

**Kartika<sup>1)</sup>, Dhea Ananda Pratiwi<sup>2)</sup>, Ameylia Dwi Maharani<sup>3)</sup>, Herlina<sup>4)</sup>, Muhammad Adhimawan Wijaya<sup>5)</sup>**

<sup>1,2,3,4,5</sup>**Universitas Buana Perjuangan Karawang**

<sup>1)</sup>[mn22.kartika@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn22.kartika@mhs.ubpkarawang.ac.id), <sup>2)</sup>[mn22.kartika@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn22.kartika@mhs.ubpkarawang.ac.id),

<sup>3)</sup>[mn22.ameyliamaharani@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn22.ameyliamaharani@mhs.ubpkarawang.ac.id),

<sup>4)</sup>[mn22.herlina@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn22.herlina@mhs.ubpkarawang.ac.id), <sup>5)</sup>[muhammad.wijaya@ubpkarawang.ac.id](mailto:muhammad.wijaya@ubpkarawang.ac.id),

***Abstract:** Conflict is a problem that arises due to differences of opinion, communication style, personality or goals between team members. Conflicts can cause inhibition of team performance, decrease productivity, and create an uncondusive work atmosphere and it will all have an impact on the internal of the Company or organizations within the company. This article will present various strategies and approaches that can be used to effectively manage conflict in a work team. It starts with understanding the sources of conflict, followed by conflict resolution techniques, and how to create a work culture that encourages collaboration and constructive conflict resolution. The method used is a quantitative method. Quantitative research is the systematic scientific study of parts and phenomena and their relationships. The purpose of quantitative research is to develop and use mathematical models, theories, and hypotheses related to natural phenomena. The respondents we collected were 30 respondents with the results of research on managing conflicts in a work team with effective strategies and approaches that were invalid. Because the results of the validity test stated that the total value of the correlation was lower than the validity test standard. Where the number of the total correlation test results is below 0.75.*

***Keywords:** Conflict, Work Team, Engineering*

**Abstrak:** Konflik adalah sebuah masalah yang timbul karena perbedaan pendapat, gaya komunikasi, kepribadian atau tujuan antar anggota tim. Konflik dapat menyebabkan terhambatnya kinerja tim, menurunkan produktifitas, dan menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif dan itu semua akan berdampak pada internal Perusahaan atau organisasi dalam perusahaan tersebut. Artikel ini akan menyajikan berbagai strategi dan pendekatan yang dapat di gunakan untuk mengelola konflik dalam tim kerja secara efektif. Dimulai dengan memahami sumber-sumber konflik, yang di lanjutkan dengan Teknik-teknik penyelesaian konflik, serta cara bagaimana menciptakan budaya kerja yang mendorong kolaborasi dan resolusi konflik yang konstruktif. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah studi ilmiah sistematis tentang bagian-bagian dan fenomena serta hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk mengembangkan dan menggunakan model matematika, teori, dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Responden yang kami kumpulkan ada 30 responden dengan hasil peneitian mengelola konflik dalam tim kerja dengan

strategi dan pendekatan yang efektif itu tidak valid. Karena hasil dari uji validitas menyatakan nilai total korelasi lebih rendah dari standar uji validitas. Dimana angka dari total hasil uji korelasi di bawah 0,75.

**Kata Kunci:** Konflik, Tim Kerja, Teknik

## **PENDAHULUAN**

Mengelola konflik dalam tim kerja merupakan salah satu tantangan penting yang di hadapi oleh banyak organisasi. Konflik yang timbul karena perbedaan pendapat, gaya komunikasi, kepribadian atau tujuan antar anggota tim. Konflik dapat menyebabkan terhambatnya kinerja tim, menurunkan produktifitas, dan menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif dan itu semua akan berdampak pada internal Perusahaan atau organisasi dalam perusahaan tersebut. Konflik itu sendiri merupakan suatu pertentangan yang terjadi antara yang di harapkan oleh satu individu terhadap individu tersebut, individu lain, organisasi, dengan kenyataan apa yang di harapkannya. Menurut Gibson (1977:347) selain dapat menciptakan kerjasama, suatu hubungan yang saling ketergantungan dapat pula menyebabkan konflik. Hal ini terjadi jika masing-masing komponen organisasi memiliki kepentingan atau tujuan sendiri-sendiri dan tidak bekerja sama sama lain.

Konflik dapat terjadi karena adanya salah pengertian atau salah pahan karena komunikasi yang kurang baik, perbedaan tenaga kerja, perbedaan nilai hidup yang di pegang, serta persaingan dalam hal yang tak terbatas seperti fasilitas kerja dan jabatan, kesalahan dalam pemahaman yang berbeda atas suatu hal, perkara dan peristiwa yang sama, kurangnya kerja sama tidak menaati tata tertib, pelecehan pribadi dan kedudukan, serta perubahan sasaran dan prosedur kerja sehingga karyawan tidak jelas tentang apa yang seharusnya di lakukan.

Sementara daft (1998:502) memaparkan metode penyelesaian konflik dengan 2 metode yaitu : dengan metode *collective bargaining* yaitu suatu pendekatan utama untuk memecahkan konflik serikat kerja dan pihak manajemen dengan melakukan kesepakatan antar pihak manajemen atau pemimpin dan para pekerja. Proses ini biasanya di selesaikan melalui sebuah serikat kerja dan proses tersebut harus sesuai dengan format yang telah di tentukan. Pendekatan ini melibatkan antara dua kelompok yang mempunyai kepentingan masing-masing. Kegiatan ini biasanya di mulai dengan pengajuan proposal yang di evaluasi oleh kelompok lain. Kemudian dilanjutkan dengan memberi tanggapan terhadap kelompok

lain, kemudian dilanjutkan dengan memberi tanggapan terhadap proposal dan kosesi, sampai pada tahap akhir dengan di capainya beberapa pertanggung jawaban kelompok untuk dua sampai tiga tahun kedepan. Metode yang kedua adalah *cooperative approach* saat ini di lingkungan ekonomi yang mengarah pada sebuah Kerjasama daripada mengarah pada pendekatan konfrontasi antara hubungan pihak manajemen dengan buruh. Perubahan ini berkembang dari kebutuhan serikat kerja guna mencegah kehilangan pekerja dan kepentingan Perusahaan untuk menekan biaya produksi dan buruh. Namun konflik dalam tim kerja tidak selalu berdampak negatif konflik yang di Kelola dengan baik dapat mendorong kreativitas, inovasi dan pengambilan Keputusan yang lebih baik. Oleh sebab itu kemampuan manajer atau pimpinan tim untuk mengelola konflik secara efektif menjadi sangat penting. (Budiana & Sugiono, 2004)

Artikel ini akan menyajikan berbagai strategi dan pendekatan yang dapat di gunakan untuk mengelola konflik dalam tim kerja secara efektif. Dimulai dengan memahami sumber-sumber konflik, yang di lanjutkan dengan Teknik-teknik penyelesaian konflik, serta cara bagaimana menciptakan budaya kerja yang mendorong kolaborasi dan resolusi konflik yang konstruktif. Dengan menerapkan pendekatan yang tepat organisasi dapat memanfaatkan konflik sebagai peluang untuk meningkatkan kinerja tim, membangun hubungan yang lebih kuat, dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

### **1. Sumber-sumber konflik**

Konflik dalam tim kerja bisa muncul dari berbagai sumber, yang seringkali kompleks dan memerlukan penanganan yang bijaksana untuk diselesaikan. Pertama-tama, perbedaan dalam gaya kerja dan pendekatan adalah salah satu sumber utama konflik. Setiap anggota tim memiliki cara yang berbeda untuk menyelesaikan tugas dan berinteraksi dengan rekan-rekan mereka. Ketika gaya kerja ini bertabrakan, konflik dapat muncul karena perasaan tidak dipahami atau dihargai. (*Artikel Afrijal.Pdf*, n.d.)

Selanjutnya, perbedaan dalam tujuan dan prioritas juga dapat menjadi pemicu konflik. Setiap anggota tim mungkin memiliki visi yang berbeda tentang arah dan target yang harus dicapai. Jika tidak ada keselarasan dalam hal ini, konflik akan muncul karena ketidaksepakatan tentang bagaimana sumber daya dan upaya harus dialokasikan.

Selain itu, konflik sering kali muncul karena ketidakjelasan dalam peran dan tanggung jawab. Ketika anggota tim tidak memahami apa yang diharapkan dari mereka atau siapa yang

bertanggung jawab atas tugas tertentu, hal ini dapat menyebabkan kebingungan, saling menyalahkan, dan ketegangan di antara anggota tim.

Faktor interpersonal juga seringkali menjadi sumber konflik dalam tim kerja. Perbedaan kepribadian, nilai-nilai, dan preferensi komunikasi antar anggota tim dapat menimbulkan ketegangan dan konflik. Misalnya, konflik bisa muncul karena adanya ketidaksetujuan atau kesalahpahaman dalam komunikasi, atau karena konflik antarpribadi yang terjadi di luar konteks pekerjaan. Terakhir, ketidakseimbangan kekuasaan dan distribusi sumber daya juga dapat menjadi sumber konflik dalam tim kerja. Ketika ada anggota tim yang merasa tidak adil atau tidak dihargai dalam hal pengambilan keputusan atau akses terhadap sumber daya, ini bisa memicu perasaan ketidakpuasan dan ketegangan di antara anggota tim. Dengan menyadari dan memahami sumber-sumber konflik potensial ini, tim dapat mengambil langkah-langkah proaktif untuk mencegah konflik atau menangani mereka dengan efektif ketika mereka muncul. Komunikasi terbuka, klarifikasi peran dan tanggung jawab, serta membangun hubungan antarpribadi yang kuat dapat membantu mengurangi kemungkinan konflik dan meningkatkan produktivitas tim. (Lestari et al., 2020)

## **2. Teknik-teknik penyelesaian konflik**

Penyelesaian konflik dalam tim kerja merupakan keterampilan penting yang harus dimiliki oleh setiap anggota tim dan pemimpin. Berikut adalah beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menangani konflik dalam tim kerja:

1. **Komunikasi Terbuka** : Membuka saluran komunikasi yang jujur dan terbuka antara semua anggota tim adalah langkah pertama yang penting dalam penyelesaian konflik. Anggota tim harus merasa nyaman untuk menyampaikan perasaan, kekhawatiran, dan pandangan mereka tanpa takut dihakimi atau diabaikan.
2. **Mendengarkan dengan Empati** : Mendengarkan secara aktif dan dengan empati adalah keterampilan penting dalam menangani konflik. Anggota tim harus belajar untuk mendengarkan dengan penuh perhatian untuk memahami perspektif dan kepentingan orang lain sebelum mencoba menyampaikan pendapat atau solusi mereka sendiri.
3. **Negosiasi** : Menggunakan teknik negosiasi untuk mencapai kesepakatan yang dapat diterima oleh semua pihak adalah langkah penting dalam penyelesaian konflik. Ini melibatkan mengidentifikasi kepentingan bersama dan mencari kompromi yang memuaskan semua pihak.

4. Kolaborasi : Menggalang kolaborasi antara anggota tim untuk mencari solusi yang memenuhi kebutuhan dan kepentingan semua pihak adalah pendekatan yang efektif dalam menangani konflik. Dengan bekerja sama, tim dapat menemukan solusi kreatif dan berkelanjutan untuk masalah yang dihadapi.
5. Mediasi : Jika konflik antara anggota tim sulit untuk diselesaikan secara langsung, mediasi oleh pihak ketiga yang netral dan terlatih dapat menjadi solusi. Mediator dapat membantu memfasilitasi komunikasi antara pihak-pihak yang terlibat dan membantu mereka mencapai kesepakatan yang adil dan memuaskan.
6. Pengambilan Keputusan Berbasis Fakta : Menggunakan data dan informasi yang obyektif untuk mendukung pengambilan keputusan dapat membantu mengurangi konflik yang disebabkan oleh perbedaan pendapat atau persepsi.
7. Manajemen Emosi : Membangun kesadaran diri tentang emosi dan belajar untuk mengelola emosi secara efektif adalah keterampilan penting dalam menangani konflik. Anggota tim harus belajar untuk mengendalikan emosi mereka sendiri dan merespons emosi orang lain dengan bijaksana.
8. Evaluasi dan Pembelajaran : Setelah konflik diselesaikan, penting untuk melakukan evaluasi menyeluruh untuk memahami penyebab konflik dan mengidentifikasi pelajaran yang dapat dipetik untuk mencegah konflik serupa terjadi di masa depan.

Dengan menerapkan teknik-teknik ini dengan bijaksana, tim dapat mengelola konflik dengan efektif dan membangun hubungan yang lebih kuat di antara anggotanya. (Wardana et al., 2024)

### **3. Berbagai cara menciptakan budaya kerja yang mendorong kolaborasi dan resolusi konflik yang konstruktif**

Menciptakan budaya kerja yang mendorong kolaborasi dan resolusi konflik yang konstruktif merupakan langkah penting dalam membangun lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah dengan memperkuat nilai-nilai seperti saling menghargai, komunikasi terbuka, dan kerja tim. Pertama-tama, penting untuk mempromosikan sikap saling menghargai di antara anggota tim. Ini dapat dilakukan dengan membangun kesadaran tentang keberagaman dan memperkuat penghargaan terhadap kontribusi setiap individu. Ketika anggota tim merasa dihargai dan diakui atas kontribusi

mereka, mereka lebih cenderung untuk bekerja sama dengan rekan-rekan mereka daripada bersaing atau bertentangan.

Selanjutnya, komunikasi terbuka harus didorong di semua tingkatan organisasi. Ini berarti menciptakan saluran komunikasi yang jujur dan terbuka di mana anggota tim merasa nyaman untuk menyampaikan ide, masalah, dan kekhawatiran mereka tanpa takut dihakimi atau diabaikan. Komunikasi yang efektif memungkinkan anggota tim untuk berbagi informasi dengan cepat, berkolaborasi secara efisien, dan menyelesaikan konflik dengan konstruktif. Selain itu, penting untuk membangun budaya kerja yang memprioritaskan kerja tim dan kolaborasi. Ini dapat dilakukan dengan mengadakan sesi pelatihan dan workshop yang mengajarkan keterampilan kolaboratif, memperkenalkan proyek tim yang menuntut kerja sama, dan memberikan penghargaan untuk pencapaian tim. Dengan mempromosikan kerja tim, anggota tim akan lebih mungkin untuk melihat satu sama lain sebagai mitra dalam mencapai tujuan bersama daripada pesaing.

Terakhir, pemimpin berperan penting dalam menciptakan budaya kerja yang mendorong kolaborasi dan resolusi konflik yang konstruktif. Pemimpin harus menjadi contoh dalam mempromosikan nilai-nilai seperti saling menghargai, komunikasi terbuka, dan kerja tim. Mereka juga harus siap untuk memfasilitasi diskusi, mediasi, dan negosiasi ketika konflik muncul, dan memastikan bahwa setiap konflik ditangani dengan adil dan transparan. (Shao, 2024)

Dengan membangun budaya kerja yang mendorong kolaborasi dan resolusi konflik yang konstruktif, organisasi dapat menciptakan lingkungan di mana anggota tim merasa didukung, dihargai, dan termotivasi untuk bekerja sama mencapai tujuan bersama.

#### **4. Berbagai pendekatan yang dapat di lakukan untuk mengelola konflik dengan baik**

Mengelola konflik dengan baik melibatkan berbagai pendekatan yang dapat disesuaikan dengan situasi dan karakteristik konflik yang dihadapi. Pertama, pendekatan kolaboratif melibatkan upaya untuk mencapai solusi yang memuaskan semua pihak dengan berkolaborasi secara terbuka dan jujur. Ini melibatkan mendengarkan dengan empati, memahami perspektif dan kepentingan semua pihak, dan bekerja sama untuk menemukan solusi yang dapat diterima oleh semua orang.

Pendekatan kompetitif, di sisi lain, melibatkan pertempuran atau persaingan untuk mencapai tujuan atau kepentingan yang berlawanan. Meskipun pendekatan ini mungkin tidak selalu diinginkan dalam pengelolaan konflik di lingkungan kerja, ada situasi di mana persaingan dapat membantu memunculkan ide-ide kreatif atau mempercepat pengambilan keputusan.

Pendekatan menghindar muncul ketika anggota tim memilih untuk menghindari konfrontasi langsung dan mencoba untuk menunda atau menghindari konflik sepenuhnya. Ini bisa terjadi ketika konflik dianggap tidak penting atau ketika orang merasa tidak memiliki kekuatan atau keterampilan untuk menangani konflik tersebut.

Pendekatan akomodatif melibatkan mengalah atau menyerah kepada kepentingan orang lain. Ini bisa menjadi pendekatan yang bijaksana ketika konflik terjadi karena perbedaan kepentingan yang relatif tidak penting bagi Anda, atau ketika mempertahankan hubungan yang baik dengan orang lain lebih penting daripada mencapai tujuan pribadi.

Terakhir, pendekatan kompromi melibatkan mencapai kesepakatan di mana semua pihak harus memberikan dan menerima sebagian. Ini bisa menjadi pendekatan yang efektif ketika waktu atau sumber daya terbatas, dan ketika penting untuk mencapai solusi yang dapat diterima oleh semua pihak dengan cepat.

Dengan memahami berbagai pendekatan ini, individu dan tim dapat memilih pendekatan yang paling sesuai dengan situasi yang dihadapi dan menciptakan lingkungan di mana konflik dapat dikelola dengan baik dan solusi yang konstruktif dapat dicapai

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **a. Definisi Konflik Dalam Tim Kerja**

Thomas (dalam Lestari, 2012: 101) menjelaskan bahwa konflik sebagai proses yang berawal dari saat salah satu pihak menganggap pihak lain berupaya menggagalkan satu tujuannya. Menurut a. A. Anwar prabu mangkunegara (2015:155), konflik kerja merupakan sebuah pertentangan yang terjadi antara hal yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan yang di harapkan. Konflik kerja itu sebuah hal peristiwa yang menyebabkan terjadinya pertentangan antara dua pihak atau lebih yang terjadi karena adanya perbedaan pendapat. Lebih spesifik lagi dengan pendapat angelina muganza (2014) mengenai konflik kerja. Menurutnya konflik kerja terjadi karena adanya dua hal yaitu konflik yang akan terjadi antara dua individu, ke;lompok atauh organisasi.

Sedangkan menurut Lambert et al. (2006) konflik dapat artikan sebagai situasi yang terjadi ketika terjadinya perbedaan pendapat atau perbedaan pandangan di antara beberapa individu, kelompok atau organisasi. Konflik harus diterima apa adanya karena ada sisi positif dari konflik. Karena mempunyai sisi positif dan negatif, menurut pandangan ini konflik tidak perlu disangkal tapi dikelola. Dari pandangan interaksionis di atas dapat dilihat keberadaan suatu konflik itu diperlukan dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Sesuai dengan penelitian ini yang khusus pada mengelola konflik dalam tim kerja merupakan sebuah strategi dan pendekatan yang efektif.

**b. Faktor yang menyebabkan konflik**

Menurut Sopiah (2008) berikut tiga faktor penyebab konflik yang dianggap sebagai penyebab dasar atas terjadinya konflik dalam organisasi yaitu :

- a. Saling ketergantungan. Saling bergantung dalam pekerjaan terjadi jika dua individu atau dua kelompok dalam organisasi saling membutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan namun mereka tidak saling mendukung satu samalain.
- b. Perbedaan tujuan. Perbedaan tujuan yang berada dari sebuah kelompok dengan kelompok yang lainnya, seperti departemen produksi yang memiliki tujuan untuk memaksimalkan biaya produksi dan mengusahakan sesedikit mungkin kerusakan produk, sementara bagian penelitian dan pengembangan berurusan dengan dan menciptakan ide-ide baru untuk mengubah dan melakukan pengembangan produk yang berhasil secara komersial. Hal tersebut dapat menjadi salah satu alasan penyebab terjadinya konflik diantara individu dengan individu yang lain .
- c. Perbedaan persepsi. Dalam menghadapi sebuah masalah yang terjadi di sebuah organisasi, jika memiliki perbedaan persepsi atau pendapat antara individu yang satu dengan individu yang lainnya maka hal tersebut dapat menyebabkan adanya konflik yang timbul diantara mereka.

Dengan adanya konflik itu dapat menyebabkan dua hal yakni kinerja tim menjadi meningkat atau kinerjanya malah menurun. Kemunculan konflik dalam suatu organisasi memiliki dampak pada organisasi tersebut baik dampak yang bersifat positif maupun dampak yang bersifat negatif. Menurut pujaatmaka (2006) dalam yofandi, ahmad (2017), ada dua indikator-indikator konflik kerja diantaranya adalah :

1. Konflik fungsional (functional conflict). Konflik fungsional merupakan konflik yang terjadi antar individu, kelompok atau organisasi yang memiliki sisi positif. Adanya konflik ini justru menjadi hal yang baik, karena dapat memberikan pengaruh baik terhadap organisasi atau kelompok. Berikut merupakan contoh dari konflik fungsional:
  - Diskusi dan debat ide: ketika anggota tim atau kelompok memiliki pendapat yang berbeda tentang bagaimana suatu masalah harus diselesaikan atau strategi yang harus diambil, konflik fungsional dapat timbul dalam bentuk diskusi dan debat ide. Ini dapat mendorong tim untuk mempertimbangkan berbagai sudut pandang dan mencari solusi yang lebih inovatif atau efektif.
  - Penentuan prioritas: konflik fungsional dapat muncul ketika anggota tim atau departemen berbeda pendapat tentang prioritas tugas atau proyek yang harus diutamakan. Dalam konteks ini, konflik dapat memaksa pihak-pihak terlibat untuk mengklarifikasi tujuan dan sumber daya yang tersedia, yang pada akhirnya dapat mengarah pada alokasi yang lebih efisien.
  - Pengambilan keputusan strategis: ketika tim manajemen atau komite harus membuat keputusan strategis yang penting, konflik fungsional dapat memunculkan berbagai pandangan dan argumentasi yang mendukung atau menentang suatu keputusan. Ini membantu dalam mengidentifikasi risiko potensial, menghadapi tantangan, dan memperkuat kualitas keputusan yang diambil.
  - Pengembangan kreativitas: konflik fungsional sering kali muncul dalam proses kreatif atau inovatif, di mana berbagai ide atau pendekatan diperdebatkan dan dieksplorasi. Dalam konteks ini, konflik dapat mendorong pemikiran baru, eksperimen dengan solusi alternatif, dan akhirnya menghasilkan inovasi yang lebih baik.
  - Peningkatan hubungan tim: konflik fungsional dapat membantu memperkuat hubungan di antara anggota tim atau departemen dengan menciptakan kesempatan untuk memahami sudut pandang masing-masing dan membangun rasa saling percaya dan penghargaan.

Dalam semua contoh ini, konflik fungsional terjadi ketika perbedaan pendapat atau perspektif dikelola secara konstruktif untuk mencapai hasil yang positif bagi organisasi atau kelompok kerja. Penting untuk dicatat bahwa kunci keberhasilan konflik fungsional adalah

cara pengelolaan dan penyelesaiannya yang mengarah pada solusi yang lebih baik dan keharmonisan dalam kerja sama tim.

2. Konflik difungsional (dysfunctional conflict). Konflik difungsional merupakan konflik yang memiliki nilai negatif. Konflik ini yang sebaiknya dihindari di lingkungan kerja karena dapat merusak kinerja para pekerja. Konflik ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ada beberapa contoh dari konflik difungsional diantaranya adalah sebagai berikut :
  - **Ketidaksepakatan personal:** konflik difungsional sering kali muncul karena perbedaan personal atau antipati antara anggota tim atau antara atasan dan bawahan. Ketidaksepakatan ini dapat mengganggu komunikasi dan kerjasama yang efektif di tempat kerja.
  - **Persaingan yang berlebihan:** ketika anggota tim atau departemen terlibat dalam persaingan yang tidak sehat untuk sumber daya atau pengakuan, konflik difungsional dapat timbul. Hal ini dapat mengganggu kolaborasi dan fokus pada tujuan bersama.
  - **Ketidajelasan peran dan tanggung jawab:** konflik difungsional dapat terjadi ketika tidak ada kesepakatan yang jelas tentang peran dan tanggung jawab antara anggota tim atau unit kerja. Ini dapat mengarah pada tumpang tindih tugas atau saling menyalahkan atas kegagalan atau kesalahan.
  - **Stres dan ketegangan:** lingkungan kerja yang penuh dengan tekanan atau stres dapat memicu konflik difungsional antara anggota tim atau antara manajemen dan karyawan. Ketegangan ini bisa berkembang menjadi konflik yang merugikan kesejahteraan individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan.
  - **Kurangnya komunikasi atau komunikasi yang buruk:** konflik difungsional sering kali dipicu oleh kurangnya komunikasi yang efektif di antara anggota tim atau antara berbagai tingkatan dalam organisasi. Misunderstanding atau informasi yang tidak lengkap dapat menyulut konflik yang tidak perlu.
  - **Perbedaan nilai atau budaya organisasi:** konflik difungsional dapat muncul ketika terdapat perbedaan signifikan dalam nilai-nilai atau budaya di antara anggota tim atau unit kerja. Perbedaan ini dapat menghambat integrasi tim atau kerjasama yang efektif.

Konflik difungsional adalah hal yang perlu dihindari dalam lingkungan kerja karena dapat menyebabkan ketegangan, menurunkan produktivitas, dan mengganggu hubungan kerja yang sehat. Manajemen yang efektif dalam mengelola konflik, mempromosikan komunikasi terbuka, dan memfasilitasi pemecahan masalah secara konstruktif dapat membantu mencegah konflik difungsional dan meminimalkan dampak negatifnya bagi organisasi. (Susilo & Wahyudin, 2020)

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah studi ilmiah sistematis tentang bagian-bagian dan fenomena serta hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk mengembangkan dan menggunakan model matematika, teori, dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran merupakan bagian penting dalam penelitian kuantitatif. Ini akan memberi Anda gambaran atau jawaban tentang hubungan mendasar dari hubungan kuantitatif. Penelitian kuantitatif biasanya dilakukan dengan besar sampel ditentukan berdasarkan populasi yang ada. Ukuran sampel dihitung menggunakan rumus tertentu. Pemilihan formula yang digunakan akan disesuaikan dengan jenis penelitian dan homogenitas populasi (Priyono, 2008).

Populasi yang digunakan pada penelitian dalam masalah ini menggunakan 30 responden dari berbagai karyawan industri. Dari 30 sampel, seluruhnya akan digunakan untuk pembuktian dalam penelitian ini. Teknik kuantitatif juga bertujuan untuk memahami bagaimana masalah yang berada di tengah masyarakat sehingga masalah tersebut dapat menemukan solusi yang tepat. Teknik yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode pertanyaan yang menyebar berupa link formulir (*google form*). Setelah semua responden telah menjawab kuisioner yang telah disediakan, kemudian data tersebut akan diolah menggunakan SPSS

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Hasil Penelitian**

#### **A. Karakteristik Responden**

Penulis menyebar kuisioner kepada karyawan di beberapa perusahaan yang berada di karawang. Data yang diteliti sebanyak 30 responden dengan rata-rata usia 27 tahun. Pemilihan responden itu sangat penting dalam penelitian, karena dapat membantu penulis untuk mendapatkan hasil analisis yang akurat. Karakteristik responden dapat membantu menentukan

seberapa baiknya penelitian ini. Karakteristik responden membantu memastikan bahwa hasil penelitian dapat diinterpretasikan secara akurat dalam konteks yang lebih luas.

#### B. Uji Validitas Dan Reabilitas

sebuah penelitian dinyatakan valid ketika diambil dari karakteristik responden yang baik. Dimana hasil data yang kita dapatkan merupakan data yang benar dan akurat. Kevalidan data yang diterima dari responden itu akan sangat berpengaruh terhadap sebuah penelitian. Berikut merupakan hasil uji validitas dan reabilitas mengenai mengelola konflik dalam tim kerja dengan strategi pendekatan yang efektif.

- Uji reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.858	12

Sebuah data dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,75. Nilai akhir cronbach alpha penelitian ini yaitu 0,858. Dari hasil di atas dapat dinyatakan bahwa hasilnya yakni reliabel karena nilai cronbach alpha nya lebih besar dari 0,75.

- Uji validitas

Variable	R Table (5%)	R Hitung	Uji Validitas	Keterangan pernyataan
Penyebab konflik	.361	.464	Tidak valid	Di ganti
Membiarkan konflik	.361	.597	Tidak valid	Di ganti
Beban kerja penyebab konflik	.361	.632	Tidak valid	Di ganti
Keterlibatan pimpinan dalam penyelesaian konflik	.361	.137	Tidak valid	Di ganti
Konflik yang sering terjadi adalah konflik pribadi	.361	.414	Tidak valid	Di ganti
Melakukan kompromi dengan pimpinan untuk mengelola konflik	.361	.614	Tidak valid	Di ganti

Peran pimpinan sangat penting dalam penyelesaian konflik	.361	.464	Tidak valid	Di ganti
Pengambilan Keputusan yang adil salah satu keterampilan penting dalam mengelola konflik	.361	.674	Tidak valid	Di ganti
Sering elakukan workshop guna memberikan evaluasj bagi tim kerja untuk mencegah resiko terjadinya konflik	.361	.632	Tidak valid	Di ganti
Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mengelola konflik	.361	.584	Tidak valid	Di ganti
Pengelolaan konflik dalam tim kerja dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja	.361	.551	Tidak valid	Di ganti
Pengambilan Keputusan secara win to win adalah dalam mengelola tim kerja adalah pengelolaan konflik yang efektif	.361	.61 4	Tidak valid	Di ganti

Dari data di atas menyatakan bahwa hasil dari penelitian tersebut adalah tidak valid. Karena hasil dari uji validitas menyatakan nilai total korelasi lebih rendah dari standar uji validitas. Dimana angka dari total hasil uji korelasi di bawah 0,75.

## 2. Pembahasan

Berdasarkan hasil menguji validitas dan reabilitas diatas, Dimana hasil uji tersebut menyatakan bahwa mengelola konflik dalam tim kerja dengan strategi dan pendekatan yang epektif itu tidak valid. Dimana hasil kuisisioner yang dibagikan kepada para karyawan itu menghasilkan nilai kurang dari 0,75. Yang mana hasil tersebut dinyatakan tidak valid, sebuah konflik dalam tim kerja biasanya akan menjadi hal yang berdampak negatif, tetapi terdapat hal-hal positif saat terjadinya konflik kerja seperti meningkatkan solidaritas dalam tim kerja, membantu untuk menciptakan norma baru bagi tim kerja. Sebuah konflik juga dapat meningkatkan efektivitas dalam sebuah tim kerja dengan di lihat dari Bagaimana anggota tim melihat kondisi tim kerja, kepedulian dan keaktifanya terhadap tim kerja.

Dari hasil uji validitas yang dilakukan oleh penulis sebuah pendekatan yang efektif tidak berpengaruh terhadap konflik karena beberapa dari responden memandang sebuah konflik sebagai pendorong bagi sebuah tim, demi mencapai tujuan, merubah dan menyesuaikan norma menjadi penyeimbang dari berbagai kekuatan yang dimiliki oleh tim kerja. Terdapat dua indikator konflik yang menghasilkan hasil uji menjadi tidak valid yang pertama indikator konflik fungsional dimana konflik tersebut memberikan nilai positif terhadap sebuah tim kerja yang meliputi diskusi dan debat ide, penentuan prioritas, pengambilan keputusan yang strategis, pengembangan kreativitas dan peningkatan hubungan tim. Yang kedua adalah indikator konflik disfungsional yang merupakan konflik yang memiliki nilai negatif yang meliputi ketidakpastian personal, persaingan yang berlebihan, ketidakjelasan dan peran tanggung jawab, stress dan ketegangan kurangnya komunikasi dan komunikasi yang buruk, perbedaan nilai dan atau budaya organisasi. Hal-hal tersebut berpengaruh terhadap pengambilan keputusan terhadap pernyataan yang diajukan dalam kuisioner yang dibagikan.

Beberapa tingkatan konflik terbukti bermanfaat apabila digunakan sebagai sarana yang dapat mendorong kearah yang positif demi kemajuan organisasi yang dapat membawa perubahan dan inovasi. Maka dapat disimpulkan bahwa konflik bukanlah hal yang harus dihindari, namun konflik adalah sesuatu yang perlu dikelola agar dapat memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Disamping dampak positif, terdapat juga dampak negatif yang ditimbulkan dari sebuah konflik yang terjadi seperti munculnya stress kerja yang menyebabkan terciptanya hubungan yang tidak harmonis, produktivitas pekerja yang menurun, timbulnya perasaan tidak aman dalam pekerjaan, penghabisan waktu dan sumber daya yang tidak ada lagi semangat kerja, hilangnya komitmen dalam tim kerja, dan sering timbulnya rasa ingin mengundurkan diri, terganggunya kesehatan moral dan mental, sering melakukan ketidak hadiran bekerja secara sengaja sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik ini bisa menjadi positif atau negatif adalah tergantung dari bagaimana cara yang kita lakukan untuk mengelola dan mengatur strategi untuk menghadapi tantangan dan rintangan yang saat ini sedang terjadi agar konflik tersebut dapat memberikan dampak yang positif

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Mengelola konflik dalam tim kerja merupakan salah satu tantangan besar yang dihadapi oleh banyak perusahaan. Konflik yang muncul antar anggota tim karena perbedaan pendapat,

gaya komunikasi, kepribadian, dan tujuan. Konflik sendiri merupakan pertentangan antara harapan seseorang terhadap orang lain, atau organisasi dengan kenyataan dari harapan tersebut. Hal ini terjadi karena kesalahpahaman dan kesalahpahaman karena kurangnya komunikasi dan perbedaan nilai-nilai kehidupan yang diungkapkan, serta persaingan dalam hal-hal yang tidak ada habisnya seperti kesempatan kerja dan jabatan, kesalahan dalam pemahaman yang berbeda tentang hal, kasus, kasus yang sama menjadi. Hal ini mencakup peristiwa, kurangnya kerja sama, pengabaian terhadap aturan, pelecehan pribadi dan profesional, serta perubahan tujuan dan prosedur kerja yang membuat karyawan tidak yakin apa yang harus dilakukan. Konflik dalam tim kerja dapat disebabkan oleh banyak hal, namun seringkali rumit dan memerlukan solusi cerdas untuk menyelesaikannya. Pertama, perbedaan gaya dan pendekatan kerja merupakan penyebab utama konflik. Selain itu, perbedaan tujuan dan prioritas juga dapat memicu konflik. Setiap anggota tim mungkin mempunyai gagasan berbeda mengenai arah dan tujuan yang ingin dicapai. Selain itu, konflik seringkali muncul karena tidak jelasnya peran dan tanggung jawab. Faktor interpersonal juga sering menjadi sumber konflik dalam tim kerja. Perbedaan kepribadian, nilai-nilai, dan preferensi komunikasi antar anggota tim dapat menimbulkan ketegangan dan konflik. Penyelesaian konflik dalam tim kerja merupakan keterampilan penting yang harus dimiliki oleh semua anggota tim dan manajer. Berikut beberapa teknik yang dapat Anda gunakan untuk mengelola konflik dalam tim kerja Anda. Komunikasi terbuka, mendengarkan dengan empati, negosiasi, kolaborasi, mediasi, pengambilan keputusan berdasarkan bukti, pengelolaan emosi, penilaian dan pembelajaran. Menciptakan budaya tempat kerja yang mendorong kolaborasi dan penyelesaian konflik yang konstruktif merupakan langkah penting dalam membangun lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Salah satu cara untuk mencapai hal tersebut adalah dengan memperkuat nilai-nilai seperti saling menghormati, komunikasi terbuka, dan kerja sama tim. Pengelolaan konflik yang baik memerlukan berbagai pendekatan yang dapat disesuaikan dengan keadaan dan karakteristik konflik. Menurut Sopiah (2008), ada tiga akar penyebab konflik dalam organisasi: saling ketergantungan, perbedaan tujuan, dan perbedaan persepsi. Menurut Pujaatmaka (2006) dalam Yofandi, Ahmad (2017), indikator konflik perburuhan ada dua, yaitu konflik fungsional, konflik disfungsional, dan konflik bifungsional

**DAFTAR PUSTAKA**

- artikel Afrijal.pdf*. (n.d.). Budiana, D., & Sugiono, A. (2004). Mengelola Konflik Organisasi-  
Sugiono, Arif.pdf. In *Sosiohumanitas* (pp. 90–92).
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Konflik Kerja dan  
Beban Kerja. *Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.
- Shao, B. (2024). The leader affect revolution reloaded: Toward an integrative framework and a  
robust science. *Leadership Quarterly*, 35(1), 101756.  
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2023.101756>
- Susilo, Y., & Wahyudin, W. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 45–58.  
<https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.5>
- Wardana, A. K., Aulia, M. F. R., & Suharyat, Y. (2024). Manajemen Konflik. *NUSRA: Jurnal  
Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, 5(1), 95–102. <https://doi.org/10.55681/nusra.v5i1.1856>