

Identifikasi Konflik Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Yayasan Ulul Azmi Cimahi

Identifying Work Conflict in Efforts to Improve Employee Performance at Ulul Azmi Cimahi Foundation

Didah Nurhidayah¹, Khusnul Heikal Irsyad²

^{1,2} Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,
Narahubung: Didah Nurhidayah¹, email: didah10121626@digitechuniversity.ac.id¹,
khusnulheikalirsyad@digitechuniversity.ac.id²

Info Artikel

Riwayat Artikel:
Diajukan: 20/07/2025
Diterima: 21/07/2025
Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:
Konflik Kerja, Kinerja Karyawan,
Kualitatif.

A B S T R A K

Identifikasi konflik kerja yang terjadi di Yayasan Ulul Azmi Cimahi serta menganalisis peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Konflik kerja sering kali muncul akibat perbedaan persepsi, komunikasi yang kurang efektif, serta ketidak jelasan pembagian tugas, yang dapat mempengaruhi kinerja individu maupun tim. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM yang tidak optimal dalam menangani konflik dapat menyebabkan penurunan motivasi, ketidak puasan, dan berkurangnya produktivitas karyawan. Namun, dengan penerapan strategi manajemen konflik yang tepat, seperti komunikasi yang terbuka, klarifikasi peran, dan mediasi yang efektif, konflik dapat dikelola dengan baik dan berpotensi meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengelolaan konflik kerja yang baik, melalui pendekatan manajemen SDM yang tepat, memiliki dampak positif terhadap kinerja dan keharmonisan di tempat kerja.

A B S T R A C T

Identify work conflicts that occur at the Ulul Azmi Cimahi Foundation and analyze the role of human resource management (HR) in efforts to improve employee performance. Work conflicts often arise due to differences in perception, ineffective communication, and unclear division of tasks, which can affect individual and team performance. The method used in this research is a qualitative approach with data collection techniques through in-depth interviews, observation and documentation studies. The research results show that HR management that is not optimal in handling conflict can cause decreased motivation, dissatisfaction and reduced employee productivity. However, by implementing appropriate conflict management strategies, such as open communication, role clarification, and effective mediation, conflicts can be managed well and have the potential to improve employee performance. This research concludes that good work conflict management, through an appropriate HR management approach, has a positive impact on performance and harmony in the workplace.

Keywords:
Work Conflict, Employee
Performance, Qualitative.

This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i7>

e – ISSN: 2656-6362
p – ISSN: 2614-6681

1. Pendahuluan

Yayasan sosial merupakan bentuk organisasi yang dibangun atas dasar kepedulian terhadap sesama, di mana sekumpulan individu bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu yang bersifat sosial dan kemanusiaan. Sebagai suatu entitas, yayasan sosial hadir untuk memberikan kontribusi nyata dalam mengatasi permasalahan sosial, menciptakan dampak positif bagi masyarakat, serta meningkatkan kesejahteraan kelompok-kelompok rentan. Peran yayasan sosial sangat krusial karena melalui berbagai programnya, mereka mampu menjawab kebutuhan masyarakat yang tidak selalu dapat terpenuhi oleh pemerintah. Dalam praktiknya, keberhasilan organisasi ini sangat bergantung pada struktur yang jelas, kepemimpinan yang efektif, serta koordinasi antar bagian yang saling berkaitan (Fauzi A., 2023).

Namun demikian, tidak dapat dipungkiri bahwa konflik kerja kerap menjadi hambatan dalam proses pencapaian tujuan yayasan. Dalam sebuah organisasi sosial seperti yayasan, konflik sering kali muncul akibat komunikasi yang kurang efektif antara pimpinan dan bawahan, antar sesama karyawan, ataupun karena adanya ketergantungan yang berlebihan saat bekerja dalam tim. Selain itu, perbedaan pemahaman terhadap tujuan pekerjaan maupun tanggung jawab masing-masing individu juga kerap memicu perbedaan pendapat yang berujung pada konflik. Hal ini tentunya berdampak langsung pada performa kerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan sebagai tolak ukur keberhasilan pelaksanaan tugas menjadi terganggu ketika konflik tidak segera ditangani dengan baik.

Yayasan Ulul Azmi yang berlokasi di Kelurahan Cipageran, Kecamatan Cimahi Utara, merupakan salah satu lembaga sosial yang fokus pada bidang pendidikan dan kemanusiaan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada bulan November 2024 terhadap pimpinan serta pengurus yayasan, ditemukan bahwa tingkat kinerja sebagian karyawan masih tergolong rendah. Gejala tersebut terlihat dari kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas, serta kecenderungan bekerja secara optimal hanya saat diawasi langsung. Penyebab utama dari kondisi ini diduga kuat berasal dari konflik internal yang belum tertangani secara efektif. Komunikasi yang tidak berjalan baik antara atasan dan bawahan, adanya rasa iri, serta kesalahpahaman antar sesama karyawan menjadi beberapa faktor dominan yang memicu munculnya konflik kerja tersebut (Ismail, 2024; Razita, 2023). Oleh karena itu, penting bagi yayasan untuk lebih memperhatikan manajemen konflik sebagai upaya dalam meningkatkan kembali kinerja karyawan secara menyeluruh.

Grounded theory dalam penelitian ini berakar pada konsep manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam konteks organisasi nirlaba seperti Yayasan Ulul Azmi Cimahi. SDM merupakan fondasi utama dalam menjalankan operasional lembaga, karena karyawan adalah penggerak utama yang menentukan keberhasilan program dan pencapaian visi misi organisasi. Dalam pendekatan grounded theory, SDM dipandang bukan hanya sebagai alat produksi, tetapi sebagai individu yang memiliki nilai, emosi, dan kepentingan yang dapat memengaruhi dinamika kerja. Oleh karena itu, pengelolaan SDM tidak hanya sebatas aspek administratif (seperti rekrutmen dan penilaian kinerja), tetapi juga mencakup aspek psikologis, sosial, dan relasional. Dalam realitas Yayasan Ulul Azmi, penurunan produktivitas yang terjadi tidak bisa dilepaskan dari bagaimana SDM dimanajemen. Ketika manajemen tidak responsif terhadap kebutuhan emosional dan sosial karyawan, seperti keadilan kerja, komunikasi, dan hubungan interpersonal, maka akan muncul gejala-gejala yang mengarah pada konflik. Teori dasar ini memberi kerangka bahwa SDM yang dikelola secara tidak holistik berpotensi mengalami penurunan kinerja karena tekanan sosial internal. Middle range theory dalam penelitian ini berfokus pada hubungan antara konflik kerja dan kinerja karyawan. Teori menengah ini menjelaskan bahwa konflik kerja, baik yang bersifat interpersonal maupun struktural, memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja individu dan tim dalam suatu organisasi. Konflik kerja dapat berupa perbedaan pandangan, ketidakseimbangan beban kerja, komunikasi yang buruk, atau ketidakjelasan peran. Dalam konteks Yayasan Ulul Azmi, konflik tersebut tampak dalam bentuk ketegangan antar karyawan, minimnya kolaborasi, dan meningkatnya keluhan terhadap rekan kerja maupun pimpinan. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor, salah satunya adalah stabilitas lingkungan kerja. Ketika konflik meningkat, fokus dan motivasi kerja menurun.

Middle theory ini menunjukkan bahwa konflik yang tidak dikelola dengan baik akan menurunkan produktivitas, akurasi, dan efisiensi kerja. Oleh karena itu, teori ini memperjelas bahwa mengurangi konflik kerja bukan hanya upaya menciptakan lingkungan yang nyaman, tetapi merupakan strategi penting dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sehingga atas dasar pemikiran tersebut, peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian tentang "Identifikasi Konflik Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Yayasan Ulul Azmi Cimahi".

2. Kajian Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bagian penting dari manajemen umum yang secara khusus menangani aspek sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Peran MSDM sangat krusial karena manusia merupakan inti dari seluruh proses manajerial. Tanpa sumber daya manusia yang kompeten dan dikelola dengan baik, organisasi tidak akan mampu mencapai tujuannya secara optimal. Sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai penggerak utama yang menentukan arah dan keberhasilan sebuah institusi atau perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus dilakukan secara strategis dan berkelanjutan agar mampu mendorong pertumbuhan serta perkembangan organisasi (Rosyidah, 2023).

Dalam lingkungan organisasi, konflik kerja merupakan suatu kondisi yang hampir tidak bisa dihindari. Konflik ini terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara individu atau kelompok yang disebabkan oleh perbedaan kepentingan, nilai, persepsi, atau tujuan. Konflik bisa muncul dalam bentuk formal maupun informal dan sering kali menimbulkan ketegangan atau bahkan permusuhan. Ketika dua pihak atau lebih merasa bahwa tujuan mereka saling bertentangan atau merasa dihambat oleh pihak lain, maka konflik menjadi tak terelakkan. Jika tidak ditangani dengan baik, konflik kerja dapat mengganggu kelancaran operasional dan menurunkan produktivitas organisasi (Arifin, 2023).

Kinerja karyawan adalah tolak ukur dari sejauh mana seorang pegawai mampu memenuhi harapan kerja atau mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja ini dinilai berdasarkan berbagai indikator seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, kepatuhan terhadap aturan, kehadiran, serta kontribusi terhadap tujuan organisasi. Karyawan yang menunjukkan kinerja tinggi biasanya lebih produktif, kreatif, dan proaktif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Mereka juga lebih mampu bekerja sama dalam tim dan memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja bukan hanya soal hasil akhir, tetapi juga melibatkan sikap kerja dan tanggung jawab yang ditunjukkan oleh karyawan selama menjalankan tugasnya (Fauzi A., 2023; Febriani, 2023).

Penelitian-penelitian terdahulu yang membahas hubungan antara konflik kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa konflik tidak selalu berdampak negatif. Sebagian besar hasil penelitian, seperti yang dilakukan oleh Kasmawati (2023) dan Dian Oktaviani (2023), menunjukkan bahwa konflik kerja justru bisa berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selama konflik tersebut dikelola dengan baik. Dalam kasus PT. Datama Pekanbaru dan PT. Pos Indonesia, konflik kerja menjadi pendorong bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, disiplin, serta memperoleh penghargaan atas hasil kerja mereka. Ini menunjukkan bahwa konflik yang bersifat fungsional dapat memacu produktivitas dan mendorong perilaku kerja yang lebih tertib.

Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Ema Nurmaya (2023), yang menyimpulkan bahwa ketika tingkat konflik dan stres kerja terlalu tinggi, maka produktivitas justru mengalami penurunan. Ini menandakan adanya batas antara konflik yang bersifat membangun (fungsional) dan yang bersifat merusak (disfungsional). Sementara itu, penelitian dari Nur Aviva Ismar (2024) dan Anita Nurmasiyah (2024) juga memperlihatkan bahwa konflik dapat muncul dari beragam latar belakang individu dan struktur organisasi, namun tetap memiliki potensi untuk berdampak pada peningkatan kinerja apabila ditangani dengan pendekatan yang tepat. Kesamaan dari semua penelitian ini adalah pengakuan bahwa konflik kerja memang memiliki pengaruh terhadap kinerja, meskipun dampaknya bisa positif maupun negatif tergantung dari intensitas dan cara penanganannya.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk memahami dan menggambarkan fenomena secara mendalam melalui penjabaran naratif berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan. Metode deskriptif kualitatif menurut Bogdan dan Biklen (dalam Sinta, 2023), menekankan pengumpulan data berupa kata-kata, narasi, atau gambar, bukan angka, dan hasilnya dianalisis untuk menghasilkan pemahaman yang komprehensif. Dalam konteks penelitian ini, pendekatan kualitatif digunakan untuk menggali bagaimana konflik kerja di Yayasan Ulul Azmi Cimahi dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta upaya yang dilakukan untuk menanganinya.

Objek dalam penelitian ini adalah para tokoh dan pembina asrama yang berada di bawah naungan Yayasan Ulul Azmi Cimahi. Mereka terdiri dari Ketua Yayasan, yaitu Obay Sobarna, serta beberapa pembina asrama putra dan putri seperti Ust. Yunus Mulya Muahrij, Ust. Wahdan, Ust. Nugraha Lukmanul Hakim, Ustdz. Indriani

Nursyabani, Ustdz. Nanda Dina O., dan Ustdz. Mercy Nurmaulidiawati. Penelitian dilaksanakan di lingkungan Yayasan Ulul Azmi Cimahi, sebagai lokasi yang menjadi pusat aktivitas organisasi dan tempat di mana konflik kerja serta produktivitas karyawan diamati.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi wawancara terstruktur, observasi, dan dokumentasi. Wawancara terstruktur dilakukan dengan pedoman pertanyaan yang sudah disusun sebelumnya, agar peneliti memperoleh informasi yang relevan dari para narasumber. Observasi digunakan untuk menangkap situasi nyata dan dinamika sosial yang terjadi di lapangan, seperti interaksi antar karyawan maupun respons terhadap situasi konflik. Dokumentasi melibatkan pengumpulan data sekunder seperti foto kegiatan, catatan internal, dan dokumen pendukung lainnya yang dapat memperkuat hasil temuan.

Analisis data dilakukan melalui tiga tahap utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi, data yang tidak relevan atau berulang disaring dan difokuskan pada hal-hal yang sesuai dengan tujuan penelitian. Data yang telah direduksi kemudian disajikan secara sistematis agar memudahkan proses analisis dan interpretasi. Terakhir, peneliti menarik kesimpulan dari data yang telah dikumpulkan dan divalidasi dengan teknik triangulasi untuk menjamin keabsahan informasi. Penelitian dianggap selesai saat data yang diperoleh dari narasumber telah mencapai titik jenuh (*saturation*), yaitu ketika jawaban yang diberikan mulai menunjukkan pola atau informasi yang sama.

Untuk memperjelas fokus penelitian, digunakan operasional variabel yang merujuk pada dua dimensi utama yaitu konflik kerja dan kinerja karyawan. Masing-masing dimensi memiliki indikator yang dituangkan dalam bentuk pertanyaan wawancara, seperti bagaimana organisasi menangani komunikasi yang buruk, ketegangan interpersonal, absensi tinggi, hingga produktivitas menurun. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu mengungkap keterkaitan nyata antara konflik kerja dan kinerja dalam konteks yayasan pendidikan berbasis asrama.

4. Hasil Dan Pembahasan

Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memahami secara mendalam dinamika konflik kerja dan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan di lingkungan Yayasan Ulul Azmi Cimahi. Sebagai salah satu lembaga kemanusiaan yang juga menaungi institusi pendidikan dan sosial, Yayasan Ulul Azmi memiliki struktur organisasi yang kompleks dan beragam program kerja yang melibatkan banyak pihak. Oleh karena itu, penting untuk memahami gambaran umum dari yayasan ini, termasuk profil lembaga, visi misi, serta struktur organisasi, guna mendapatkan konteks yang lebih utuh terhadap objek penelitian.

Yayasan Ulul Azmi atau Ulul Azmi Foundation merupakan lembaga sosial dan kemanusiaan yang berdiri pada tanggal 26 Agustus 2010 dan berlokasi di Kota Cimahi, Jawa Barat. Yayasan ini bergerak dalam bidang pendidikan, sosial, dan kemanusiaan dengan fokus utama pada pelayanan terhadap anak-anak serta pembangunan masyarakat. Dalam perjalanannya, yayasan ini mengembangkan berbagai program seperti pendidikan melalui SD IT dan SMP IT Ulul Azmi, panti asuhan, serta program bantuan sosial dan pemberdayaan ekonomi. Semangat pendirian yayasan ini dilandasi oleh kepedulian terhadap berbagai persoalan sosial yang ada di masyarakat, khususnya di wilayah Cimahi dan sekitarnya.

Yayasan Ulul Azmi memiliki visi untuk menjadi lembaga kemanusiaan terpercaya dalam mengelola program CSR, kedermawanan, dan kerelawanan masyarakat guna mewujudkan kemandirian masyarakat Indonesia. Visi ini diwujudkan melalui sejumlah misi strategis, seperti pengelolaan program sosial secara profesional, mendampingi lembaga sosial lainnya, serta mendorong partisipasi masyarakat dalam penyelesaian problem kemanusiaan. Nilai-nilai keislaman yang terkandung dalam nama yayasan "Ulul Azmi" mencerminkan kesabaran dan keteguhan dalam menjalankan amanah sosial dan pendidikan.

Struktur organisasi yayasan terdiri dari beberapa elemen penting yang saling berkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama. Di antaranya adalah Ketua Yayasan yang bertanggung jawab atas seluruh program dan kebijakan strategis, Sekretaris yang mengatur urusan administrasi dan dokumentasi, serta Bendahara yang mengelola keuangan yayasan secara akuntabel. Selain itu, terdapat juga pembina asrama putra dan putri yang memiliki peran sentral dalam membimbing dan mengawasi santri, baik dalam aspek pembinaan spiritual, pendidikan, maupun keseharian di lingkungan asrama.

Dengan pemahaman terhadap gambaran umum ini, penelitian akan lebih terarah dalam menelusuri akar permasalahan yang berkaitan dengan konflik kerja, serta bagaimana konflik tersebut dikelola oleh yayasan dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawannya. Pendekatan ini penting agar solusi yang ditawarkan bersifat kontekstual dan sesuai dengan kondisi riil yang dihadapi oleh Yayasan Ulul Azmi.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Identifikasi konflik kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Yayasan Ulul Azmi Kota Cimahi, Penelitian ini dilakukan untuk menginvestigasi konflik kerja di Yayasan Ulul Azmi Cimahi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara kepada pengurus Yayasan Ulul Azmi Cimahi, serta observasi langsung terhadap yang dilakukan di yayasan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa peneliti memperoleh hasil yang bisa diuraikan mengenai Identifikasi Konflik Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Yayasan Ulul Azmi Cimahi. Dimana informan yang diwawancarai adalah Pengurus Yayasan Ulul Azmi Cimahi dan karyawan yang pernah memiliki konflik kerja.

Dari hasil observasi terlihat bahwa manajemen konflik adalah cara yang dapat digunakan dari pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga untuk menghadapi perselisihan antara dua orang atau lebih atau dua kelompok atau lebih supaya menemukan titik terang atas permasalahan tersebut. Pengaruh yang ditimbulkan dapat berdampak positif dan negatif seperti yang tertera dalam kajian teori yang terangkum pada indikator. Data hasil pembahasan dapat diambil dari beberapa sub point dari hasil pertanyaan yang diajukan untuk mencari dan mengidentifikasi terkait konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Ulul Azmi Cimahi. Berikut Sub Point yang nantinya akan menjadi hasil pembahasan pada penelitian kali ini.

Penelitian ini menyoroti pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan di Yayasan Ulul Azmi Cimahi, dengan fokus pada lima indikator utama, yaitu ketegangan interpersonal, komunikasi yang buruk, ketidaksepakatan dalam pengambilan keputusan, penurunan produktivitas, serta tingkat absensi dan turnover yang tinggi. Berdasarkan hasil wawancara dengan pengurus yayasan, salah satu upaya dalam mengatasi ketegangan interpersonal adalah melalui mediasi, di mana pihak ketiga yang netral dilibatkan untuk memfasilitasi komunikasi antara pihak yang berselisih. Selain itu, komunikasi terbuka menjadi prinsip penting yang diterapkan, agar masing-masing individu bisa memahami perspektif satu sama lain dan menghindari kesalahpahaman yang dapat memicu konflik lebih dalam. Pendekatan ini juga digunakan untuk mengatasi masalah komunikasi yang buruk, di mana pendekatan personal dilakukan terlebih dahulu agar pihak-pihak yang terlibat merasa lebih nyaman dalam menyampaikan pandangannya.

Dalam hal ketidaksepakatan dalam pengambilan keputusan, yayasan mengedepankan pendekatan musyawarah sebagai metode utama. Musyawarah memungkinkan semua pihak menyampaikan pendapatnya sehingga keputusan yang diambil bersifat kolektif dan cenderung lebih bijaksana serta dapat diterima dengan baik oleh semua pihak. Pendekatan ini tidak hanya memperkuat kebersamaan, tetapi juga membuka ruang bagi munculnya ide-ide baru. Namun demikian, mengingat musyawarah bisa memakan waktu, pengurus yayasan juga menerapkan evaluasi rutin terhadap program dan layanan yang ada. Evaluasi ini membantu mengidentifikasi kendala yang menghambat produktivitas dan menjadi dasar untuk menyesuaikan strategi agar proses kerja lebih efektif dan efisien.

Adapun terkait dengan tingginya tingkat absensi dan turnover karyawan, yayasan menyadari bahwa hal ini dapat berdampak langsung pada stabilitas operasional serta kontinuitas kerja. Untuk itu, langkah preventif dilakukan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta memberikan pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja, sehingga dapat mengurangi keinginan untuk resign maupun ketidakhadiran yang tidak terjadwal. Upaya-upaya ini menunjukkan bahwa Yayasan Ulul Azmi berusaha mengelola konflik kerja secara menyeluruh dengan pendekatan yang humanis dan strategis guna mempertahankan serta meningkatkan kinerja seluruh elemen organisasinya.

1. Konflik Kerja

Dalam hasil wawancara yang diberikan oleh responden, terdapat beberapa temuan yang penting terkait dengan konflik kerja yang menjadi poin utama dalam penelitian ini. Dari hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa Ketegangan interpersonal merupakan konflik atau gesekan antara individu atau kelompok yang dapat mempengaruhi kinerja, kepuasan kerja dan kualitas hubungan. Ada beberapa faktor yang mendasari penilaian tersebut. Pertama-tama, ditemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi ketegangan interpersonal: Faktor

Internal bermula dari adanya Perbedaan kepribadian, nilai, dan keyakinan antar individu dapat menyebabkan konflik dan ketegangan.

Gaya Komunikasi yang Berbeda juga merupakan salahsatu faktor yang mendasar seperti verbal dan nonverbal, dapat menyebabkan kesalahpahaman. Keterbatasan Kemampuan Berkomunikasi juga dapat menyebabkan kesalahpahaman. Disisi lain selain Faktor Internal terdapat juga Faktor Eksternalnya yang bermula dari Lingkungan Kerja yang Tidak Kondusif kerja yang tidak nyaman dapat mempengaruhi hubungan interpersonal. Dengan adanya Keterbatasan Sumber Daya juga dapat menyebabkan konflik dan ketegangan. Hal ini menunjukkan bahwa konflik Kerja dapat berakibat fatal yang dimana akan adanya gesekan gesekan kecil yang membuat kinerja karyawan tidak berkualitas untuk Yayasan Ulul Azmi Cimahi.

Meskipun demikian, dalam hasil wawancara juga terdapat beberapa sorotan dari responden terkait dengan Upaya yang diharapkan untuk mengatasi komunikasi yang buruk adalah dengan menyelenggarakan rapat koordinasi rutin. Rapat tersebut bertujuan untuk meningkatkan keterbukaan informasi antar anggota tim atau departemen, sehingga meminimalisir kesalah pahaman dan meningkatkan aliran informasi yang lebih efektif.

Melalui rapat koordinasi ini, setiap pihak dapat berbagi informasi yang relevan, memberikan umpan balik konstruktif, dan memastikan bahwa tujuan bersama tercapai dengan lebih efisien. Selain itu, kegiatan ini dapat mempererat hubungan antar anggota tim, membangun kepercayaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih transparan dan kolaboratif. Oleh karena itu, meskipun konflik kerja dilingkungan karyawan Yayasan Ulul Azmi Cimahi ternilai adanya ketegangan namun upaya terus-menerus diperlukan untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas karyawan dalam komunikasi agar dapat bekerja secara profesional dan optimal.

Secara keseluruhan hasil dari wawancara ini memberikan gambaran yang cukup positif Dalam pengambilan keputusan penggunaan pendekatan musyawarah merupakan cara yang efektif untuk mencapai kesepakatan bersama. Musyawarah mengedepankan dialog terbuka di antara semua pihak yang terlibat, di mana setiap individu diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat, saran, dan kekhawatirannya. Proses ini mengutamakan prinsip gotong royong dan keadilan, di mana keputusan yang diambil tidak hanya berdasarkan suara mayoritas, tetapi juga mempertimbangkan kepentingan semua pihak secara seimbang. Dengan musyawarah, keputusan yang dihasilkan cenderung lebih sah dan diterima oleh semua pihak karena adanya partisipasi aktif dalam proses diskusi dan pencapaian konsensus. Pendekatan ini juga memperkuat rasa kebersamaan, saling pengertian, dan tanggung jawab bersama dalam melaksanakan keputusan yang telah disepakati.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Fatihaturahmi, 2023). yang pernyataan "Oleh karena itu, penanganan konflik yang melibatkan karyawan harus dilakukan dengan cepat, tepat, dan bijaksana, terutama bagi karyawan yang memiliki tingkat ketahanan rendah terhadap masalah dan tekanan. Hal ini dilakukan untuk mencegah gangguan terhadap sistem kerja, atmosfer kerja, dan terutama kinerja karyawan itu sendiri."

2. Konflik Kerja Kinerja Karyawan

Pertama-tama, dapat disimpulkan bahwa Yayasan Ulul Azmi Cimahi menunjukkan komitmen yang kuat dalam memenuhi standarisasi dari kuantitas kerja. Hal ini tercermin dari upaya kontinu dalam meningkatkan kuantitas kerja. Dilihat dari hasil wawancara mengenai kuantitas kerja responden membentarkan pernyataan bahwasannya kuantitas kerja mengarah pada pentingnya penyusunan laporan kinerja yang terstruktur dan komprehensif sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang lebih tepat dan objektif. Laporan kinerja ini berfungsi untuk memberikan gambaran yang jelas tentang sejauh mana tujuan dan target yang telah ditetapkan tercapai, serta untuk mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan.

Dengan menyusun laporan kinerja secara rutin, manajemen dapat memperoleh informasi yang relevan dan akurat, yang selanjutnya dapat digunakan sebagai acuan dalam mengambil keputusan strategis. Selain itu, laporan tersebut juga menjadi alat yang efektif untuk mendukung perbaikan berkelanjutan, karena membantu mengukur efektivitas tindakan yang telah diambil dan mendorong inovasi serta peningkatan kualitas dalam operasional dan pelayanan. Oleh karena itu disimpulkan bahwasannya penyusunan laporan kinerja yang terstruktur dan terperinci sangat penting sebagai dasar untuk pengambilan keputusan yang lebih baik dan untuk mendukung perbaikan berkelanjutan. Laporan ini memberikan informasi yang akurat dan relevan, membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta menjadi alat evaluasi untuk meningkatkan kinerja di masa depan. Dengan demikian, laporan kinerja tidak hanya berfungsi sebagai dokumentasi, tetapi juga sebagai sarana

untuk merancang langkah-langkah strategis yang lebih efektif dan memastikan pencapaian tujuan yang lebih optimal.

Selain itu ada point pendukung dari kuantitas kerja yakni kualitas kerjanya yang diupayakan melalui sistem penilaian kerja, seperti penetapan target dan evaluasi, bertujuan untuk memastikan bahwa standar kinerja yang diharapkan dapat tercapai secara konsisten. Dengan menetapkan target yang jelas dan terukur, setiap individu atau tim memiliki panduan yang jelas mengenai apa yang harus dicapai dalam periode tertentu. Selain itu, evaluasi berkala dilakukan untuk menilai sejauh mana target tersebut tercapai, serta untuk mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu diperbaiki. Sistem penilaian kerja ini tidak hanya memberikan umpan balik yang konstruktif, tetapi juga mendorong peningkatan kualitas kerja secara berkelanjutan, memastikan bahwa setiap orang berfokus pada pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang lebih efisien dan produktif. Dengan adanya penilaian yang objektif, proses perbaikan dan pengembangan individu juga dapat lebih terarah, meningkatkan kualitas hasil kerja secara keseluruhan.

Salah satu aspek penting yang ditekankan adalah tingkat tanggung jawab yang diupayakan dengan meminta setiap karyawan untuk menyusun laporan hasil pekerjaan yang mencakup tugas yang telah dijalankan bertujuan untuk meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam Yayasan Ulul Azmi Cimahi. Dengan menyusun laporan, setiap karyawan diharapkan dapat mempertanggung jawabkan pekerjaan yang telah dilakukan, serta memberikan gambaran yang jelas mengenai pencapaian tugas dan pencapaian target yang telah ditetapkan. Laporan ini tidak hanya berfungsi sebagai bukti hasil kerja, tetapi juga sebagai sarana untuk evaluasi kinerja, identifikasi masalah, serta perencanaan perbaikan atau pengembangan lebih lanjut. Selain itu, penyusunan laporan hasil pekerjaan mendorong karyawan untuk lebih disiplin dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, serta memastikan bahwa proses kerja berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan Yayasan Ulul Azmi Cimahi. Dengan cara ini, setiap individu memiliki peran aktif dalam memastikan kelancaran operasional dan tercapainya sasaran bersama.

Dengan kata lain, meminta agar setiap karyawan untuk menyusun laporan hasil pekerjaan yang mencakup tugas yang telah dijalankan merupakan langkah penting dalam meningkatkan tanggung jawab, akuntabilitas, dan transparansi di dalam Yayasan Ulul Azmi Cimahi. Laporan ini tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk memantau pencapaian tugas, tetapi juga untuk mengevaluasi kinerja dan merencanakan perbaikan yang diperlukan. Dengan adanya laporan tersebut, setiap karyawan diharapkan dapat lebih disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, serta memastikan bahwa tujuannya agar dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Meskipun sebagian besar ada dampak yang positif untuk menekan kinerja karyawan hal terpenting yang dilakukan adalah dengan cara mengadakan koordinasi yang rutin untuk mengevaluasi perkembangan, menyelesaikan kendala, dan memastikan keselarasan dalam bekerja bertujuan untuk menciptakan komunikasi yang efektif dan memastikan setiap pihak berada pada jalur yang sama dalam mencapai tujuan bersama. Dengan melakukan koordinasi rutin, setiap anggota tim atau departemen dapat saling berbagi informasi terkait kemajuan pekerjaan, mengidentifikasi masalah atau hambatan yang mungkin muncul, serta mencari solusi bersama. Koordinasi ini juga memastikan bahwa semua tindakan yang diambil tetap sejalan dengan visi dan misi Yayasan Ulul Azmi Cimahi, serta memperkuat kerjasama antar individu atau tim. Selain itu, evaluasi yang dilakukan secara berkala memungkinkan pengukuran kemajuan yang lebih objektif dan memberikan kesempatan untuk melakukan penyesuaian strategi atau pendekatan apabila diperlukan. Dengan demikian, koordinasi rutin ini tidak hanya memperlancar alur kerja, tetapi juga memastikan keselarasan tujuan dan keberhasilan dalam mencapai hasil yang optimal.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Febriani, 2023). yang menemukan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja mencakup hasil karya seseorang dalam hal kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugasnya. kinerja merujuk pada tingkat kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. menyatakan bahwa kinerja melibatkan sikap pegawai dan prestasi yang sesuai dengan hasil kerjanya di dalam perusahaan.

5. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa konflik kerja di Yayasan Ulul Azmi Cimahi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penyebab utama konflik kerja yang teridentifikasi meliputi komunikasi yang tidak efektif, perbedaan tujuan dan nilai antara individu, serta kurangnya pemahaman terhadap peran dan tanggung jawab masing-masing. Konflik yang terjadi dapat mengganggu hubungan antar rekan kerja dan menghambat produktivitas. Namun, dengan penanganan yang tepat, konflik tersebut dapat dikelola menjadi peluang untuk meningkatkan kinerja karyawan, apabila ada upaya penyelesaian yang konstruktif dan mendukung komunikasi yang lebih baik.

Kesimpulannya, memberikan motivasi kepada karyawan untuk proaktif dalam mencari solusi bertujuan untuk mendorong karyawan agar tidak hanya menunggu arahan, tetapi juga mengambil inisiatif dalam mengidentifikasi dan mengatasi masalah yang ada. Dengan memberikan motivasi, baik melalui penghargaan, pengakuan, atau penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, karyawan diharapkan dapat merasa lebih diberdayakan untuk berpikir kreatif dan mencari solusi inovatif. Hal ini juga mendorong mereka untuk bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, serta merasa memiliki kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan tim. Selain itu, karyawan yang proaktif dalam mencari solusi akan membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, serta mampu mengatasi kendala atau tantangan yang muncul dengan cepat dan tepat. Dengan cara ini, motivasi yang diberikan tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang lebih dinamis dan produktif di dalam Yayasan Ulul Azmi Cimahi. Dengan demikian, Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan gambaran yang cukup positif Dalam pengambilan keputusan, penggunaan pendekatan musyawarah merupakan cara yang efektif untuk mencapai kesepakatan bersama.

Saran yang dapat diberikan kepada Yayasan Ulul Azmi Cimahi adalah agar yayasan mengembangkan kebijakan manajemen konflik yang proaktif dan sistematis, dengan memberikan pelatihan kepada seluruh karyawan dan manajer untuk meningkatkan kemampuan dalam mengidentifikasi serta menyelesaikan konflik secara positif. Selain itu, peningkatan komunikasi internal juga penting dilakukan melalui pertemuan rutin, baik formal maupun informal, guna menciptakan ruang dialog yang terbuka dan mendukung. Pemimpin yayasan diharapkan dapat lebih aktif dalam memfasilitasi penyelesaian konflik, menjadi teladan dalam komunikasi yang efektif, serta membangun lingkungan kerja yang kolaboratif. Untuk menumbuhkan semangat kerja, penerapan sistem penghargaan bagi karyawan yang mampu mengelola konflik secara sehat juga perlu dipertimbangkan. Terakhir, evaluasi berkala terhadap dampak konflik terhadap kinerja karyawan perlu dilakukan agar yayasan dapat memperoleh data yang akurat dalam merumuskan kebijakan dan meningkatkan efektivitas organisasi secara menyeluruh.

6. Referensi

Buku

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jakarta Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Airlangga University Press.
- Jackson, S. E., & Sculler, R. S. (2018). *Managing Human Resources*. Oxford University Press.
- Kurniawati. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Universitas Terbuka.
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training & Development*. Mc Graw Hill Education.

Jurnal

- Amin, K. (2023). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan Islam*. *Journal On Education*, 140-142.
- Ananda, F. R. (2023). *Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, Pengambilan Keputusan : Kepemimpinan, Keterampilan dan Komunikasi (Literature Review Pengambilan Keputusan Manajerial)*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 827-828.

- Ardani, R. (2024). Strategi Manajemen Konflik Untuk Meningkatkan Kualitas Kerja Dalam Organisasi. *Journal Of Islamic Economics, Management, and Business*, 7-8.
- Arifin. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnar Lentera BITEP*, 25-26.
- Eisha. (2023). Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 101-102.
- Fatihaturahmi. (2023). Study Literature Peran Manajemen Konflik dan Cara Penanganan Konflik dalam Organisasi Sekolah. *Journal of Education Research*, 1076-1077.
- Fauzi, A. (2023). Pemanfaatan Media Sosial untuk Branding Panti Asuhan Yatim Piatu Naelul Khair Kota Bekasi. *Jurnal Inovasi Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat*, 297-298.
- Fauzi, A. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)* , 562-563.
- Fauzi, I. (2023). Manajemen Konflik dan Cara Penyelesaian Konflik dalam Organisasi Yayasan. *Jurnal Pelita Nusantara*, 109-111.
- Febriani, F. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 310-311.
- Ismail, A. (2024). Resolusi Konflik Antar Organ Pengurus Yayasan: Studi Kasus Konflik Yayasan Pendidikan Al-Ijtihad Kota Tangerang. *Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 273-275.
- Jaya, Ichal Kusuma, et, & al. (2020). Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Sultra Prima Lestari (PT. SPL) Kantor Utama Kabupaten Konawe Utara. *Jurnal Administrasi*, 237-246.
- Jumawan, J., & Mora, M. T. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 343-352.
- Khurotin, & Afriyanty. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grace Solution di Kota Batam (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen)., 196.
- Meisella, A. (2023). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasai. *Cahaya Ilmu Bangsa Institute*, 159-162.
- Natasya. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai Desa pada Kantor Desa Tanjong Kabupaten Luwu. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Terapan*, 31-32.
- Pusparini, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup.
- Rafiq, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta. *Widya Cipta*.
- Razita, M. N. (2023). Manajemen Konflik dan Upaya Penanganan Konflikdalam Organisasi Pendidikan di Sekolah. *urnal Riset Pendidikan dan Bahasa*, 226-227.
- Rosyidah. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Profesionalitas Ustadz di Yayasan Pondok Pesantren Miftahul Ulum Bengkak Wongsorejo Banyuwangi. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 390-391.
- Saleha, S. (2023). Dampak Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam*, 10-12.

- Sariningrum, T. B. (2023). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Pada Yayasan Pendidikan Internal Audit. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan* , 137-139.
- Setiawati, N., & Wahyudi, S. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Batanghari. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 8592.
- Sitasi, C., & Haryati, R. A. (2019). Pelatihan. Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta.
- Sari, & Pratiwi, E. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank, 100-109.

Website

- Anisa. (2023, april 26). Konflik kerja definisi, jenis dan penanganannya. Retrieved Desember 14, 2024, from https://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/03/konflik-kerja-definisi-jenis-dan_10.html: <https://jurnal-sdm.blogspot.com/>
- Anissa. (2023, September 15). Teknik Analisis Data: Pengertian, Macam, dan Langkah. Retrieved Desember 20, 2024, from <https://penerbitdeepublish.com/teknik-analisis-data/>: <https://penerbitdeepublish.com/>
- Febrian. (2024, Februari 12). Indikator Kinerja Karyawan untuk Penilaian. Retrieved Desember 14, 2024, from <https://kumparan.com/berita-bisnis/7-indikator-kinerja-karyawan-untuk-penilaian-228EyapzF3M/1>: <https://kumparan.com/>
- Maulani, G. (2023, Januari 24). Penyebab Konflik di Tempat Kerja dan Cara Mengatasinya. Retrieved Desember 15, 2024, from <https://www.qubisa.com/article/konflik-di-tempat-kerja>: <https://www.qubisa.com/>
- Murniati, D. (2024, Agustus 31). Indikator Manajemen SDM dan Tujuannya. Retrieved Desember 14, 2024, from <https://gajihub.com/blog/indikator-manajemen-sdm/>: <https://gajihub.com/>
- Nadia. (2023, September 29). Apa itu Objek Penelitian? Macam dan Contoh Lengkap. Retrieved Desember 18, 2024, from <https://penerbitdeepublish.com/apa-itu-objek-penelitian/>: <https://penerbitdeepublish.com/>
- Salmaa. (2023, Juni 20). Kerangka Berpikir, Cara Membuat dan Contoh Lengkap. Retrieved Desember 15, 2024, from <https://penerbitdeepublish.com/kerangka-berpikir/>: <https://penerbitdeepublish.com/>
- Sevina, P. A. (2023, Maret 20). Pengertian Sumber Daya Manusia Dan Manajemen SDM. Retrieved Desember 14, 2024, from <https://www.talenta.co/blog/peran-sdm-msdm-fungsi-manajemen-sumber-daya-manusia-adalah/>: <https://www.talenta.co/>