

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan atas uraian pada bab-bab sebelumnya serta merujuk pada rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik Antar Karyawan

Sejumlah faktor berbeda dapat menimbulkan konflik dalam perusahaan. Beberapa faktor – seperti kepribadian yang tidak cocok – bersifat psikologis. Konflik berkaitan dengan karakteristik perseorangan para karyawan. Hal inilah yang menjelaskan bahwa ada orang yang mempunyai kesulitan untuk bekerja sama dengan orang lain dan kesulitan tersebut tidak ada kaitannya dengan kemampuan kerja atau interaksinya yang formal.

Konflik yang terjadi di PT. KAWAN JELAJAH DUNIA juga disebabkan oleh masalah-masalah struktural, seperti saling ketergantungan pekerjaan, diferensiasi horizontal yang cukup tinggi, dan lain-lain. Selain itu faktor personal juga sangat besar dalam proses terjadinya konflik, seperti kecemburuan, egoisme, pendidikan, latar budaya, dll. Konflik senantiasa ada dalam kehidupan masyarakat sehingga konflik tidak dapat dihilangkan tetapi hanya dapat diminimalkan.

Konflik yang terjadi di PT. KAWAN JELAJAH DUNIA

Tabel 1.5

No	Konflik	Penyebab	Dampak Negatif
1	Konflik antara karyawan bagian lapangan dengan karyawan bagian lapangan (unit distribusi, airport handle, tour & travel leader, dll.)	Ada karyawan bagian lapangan yang membagi tips dari pelanggan kepada karyawan bagian lapangan lain yang disukainya dan mengabaikan karyawan bagian lapangan yang tidak disukainya. Sedangkan karyawan bagian lapangan yang tidak mendapat bagian tips ingin adanya bagian tips yang adil dan merata.	Adanya perasaan iri antar karyawan. Suasana lingkungan kerja tidak nyaman. Antar karyawan terjadi ketegangan.
2	Konflik antar karyawan bagian dalam dengan karyawan bagian dalam (unit ticketing, casier, accounting, dll.)	Adanya karyawan yang diperlakukan istimewa oleh pimpinan. Adanya saling ketergantungan tugas, sebagai contoh unit ticketing dan unit tour packaging, unit tour packaging sangat bergantung pada unit ticketing dalam menyelesaikan / membuat laporan ataupun penawaran tour.	Adanya rasa iri / cemburu antar karyawan, sehingga mengakibatkan adanya jarak antar karyawan. Pekerjaan tiap-tiap unit menjadi tidak efisien karena saling ketergantungan.
3	Konflik antar ketua unit dengan karyawan yang dipimpinya.	Bagi karyawan yang berada dibawah ketua unit, jam makan siang merupakan jam yang personal dan jam dimana ia bebas dari pekerjaan. Sedangkan bagi ketua unit, jam makan siang masih termasuk dalam jam kerja bukan jam khusus bagi karyawan untuk beristirahat.	Aktivitas kerja jadi terhambat karena terkadang jam makan siang terlalu lama (molor). Ketua unit menghindari konflik yang ada, sehingga konflik dibiarkan tidak terselesaikan
4	Konflik antara karyawan, ketua unit dan pimpinan perusahaan	Karyawan kurang temotivasi untuk bekerja keras dan kurang menghargai ketua unit / pimpinan. Karyawan lebih suka bermalasan ketika ketua unit / pimpinan tidak ada ditempat.	Pekerjaan dan tugas-tugas karyawan tidak selesai pada waktunya (waktu yang ditentukan) Ketua unit ditekan karyawan, sehingga tidak memberikan laporan apa adanya kepada pimpinan perusahaan. Pimpinan kekurangan informasi mengenai keadaan riil di lapangan dan menghambat pekerjaan pimpinan.

2. Proses Komunikasi Dalam Menyelesaikan Konflik Antar Karyawan

Konflik sering dianggap sebagai sesuatu yang negatif, merugikan dan mengganggu kestabilan. Tetapi pada dasarnya konflik mempunyai sisi lain yang berdaya positif yaitu sebagai sebuah proses menuju perubahan. Sehingga konflik harus diakui keberadaannya, diolah, dimanajemen, dan diubah menjadi kekuatan untuk menuju perubahan yang baik.

Berikut adalah metode penyelesaian konflik antar karyawan yang dilakukan pihak manajemen PT. KAWAN JELAJAH DUNIA, yaitu :

- Duduk bersama / dialog / musyawarah
- Penugasan secara bersama
- Punishment / hukuman / sanksi

B. Rekomendasi

Konflik tidak selalu berdampak negatif bagi organisasi / perusahaan, sehingga kemampuan dalam manajemen konflik sangat dibutuhkan agar konflik yang terjadi dalam organisasi / perusahaan tetap dalam tingkat kewajaran dan bisa member dampak positif bagi organisasi / perusahaan.

Maka penulis merekomendasikan :

1. Perlu adanya training (pelatihan) atau short courses bagi karyawan baru. Agar para karyawan baru tidak mengalami kesulitan dalam menjalankan program aplikasi yang sudah ada.

2. Perlu adanya briefing karyawan setiap ada permasalahan / kebijakan / peraturan baru. Bisa diadakan setiap minggu atau akhir bulan, dengan tujuan apabila ada permasalahan bisa segera diketahui dan dicari cara penyelesaiannya.
3. Perlu adanya pertemuan karyawan dan manajemen secara rutin setiap bulan, untuk momen keakraban. Bisa dengan mengadakan acara makan bersama, olahraga, outbond atau arisan.
4. Perlu adanya pembagian rewards dan insentif secara adil dan merata. Bagi karyawan yang berprestasi perlu diberikan reward / bonus, bisa berupa liburan, souvenir, atau yang lain. Berlaku untuk semua karyawan tanpa terkecuali. Hal ini nanti dengan sendirinya juga akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih produktif.
5. Pembentukan satu perserikatan yang menyatukan semua anggota perusahaan dari atasan sampai bawahan.