

**GAYA MANAJEMEN KONFLIK PADA PT MULTI JAYA PERKASA DI DESA
ENSALANG KECAMATAN SEKADAU HILIR KABUPATEN SEKADAU**

Angela Devi Lestari

email: angelaria93@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

PT Multi Jaya Perkasa di Desa Ensalang Kecamatan Sekadau Hilir Kabupaten Sekadau bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan pengolahan minyak mentah kelapa sawit, oleh karena itu banyak sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, terutama di organisasi itu sendiri. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apa gaya penanganan konflik pada PT Multi Jaya Perkasa di Desa Ensalang Kecamatan Sekadau Hilir Kabupaten Sekadau. Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif yaitu mencoba memberikan gambaran keadaan sebagaimana adanya di dalam teknik pengumpulan data, objek penelitiannya adalah gaya penanganan konflik pada PT Multi Jaya Perkasa di Desa Ensalang Kecamatan Sekadau Hilir Kabupaten Sekadau. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan studi dokumenter. Sedangkan yang menjadi populasi adalah 90 orang dan sampel dalam penelitian ini adalah 45 orang responden pada PT Multi Jaya Perkasa di Desa Ensalang Kecamatan Sekadau Hilir Kabupaten Sekadau. Teknik analisis data yang digunakan adalah kuantitatif dengan skala guttman.

Kata Kunci: Kompetisi, Kolaborasi, Kompromi, Menghindar dan Akomodasi

PENDAHULUAN

Setiap manusia memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Tidak heran perbedaan-perbedaan tersebut seringkali menimbulkan konflik. Konflik harus dikelola dengan baik, karena tidak semua konflik bersifat negatif. Konflik dalam batas-batas tertentu seperti argumentasi masih diperlukan untuk mendorong terjadinya suatu perubahan dalam organisasi, namun yang terpenting adalah konflik tersebut harus segera ditangani dengan tepat.

Sepanjang kehidupan manusia senantiasa dihadapkan dan bergelut dengan konflik baik itu secara individu maupun organisasi. Konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindarkan. Demikian halnya dengan kehidupan organisasi, setiap anggota organisasi senantiasa dihadapkan pada konflik baik itu konflik antar individu, konflik antar individu dan kelompok, atau konflik kelompok antar kelompok. Organisasi terdiri dari berbagai macam komponen yang berbeda dan saling memiliki ketergantungan dalam proses kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Perbedaan yang terdapat dalam organisasi seringkali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menimbulkan konflik.

Di dalam organisasi perubahan atau inovasi baru sangat rentan menimbulkan konflik, jika konflik itu tidak dapat dikelola dengan baik maka dapat menghambat perkembangan suatu organisasi, namun jika dikelola dengan baik konflik bisa menjadi pemicu berkembangnya organisasi menjadi lebih produktif. Tanda-tanda awal konflik terlihat dalam peningkatan intensitas ketidaksepakatan di antara anggota. Konflik dalam diri individu dinyatakan melalui keluhan, gerak-gerakan kegelisahan pada wajah, perilaku gagap, melamun, dan ucapan-ucapan ketus. Sedangkan konflik antar individu maupun kelompok ditandai dengan semakin menurunnya ketidakpercayaan, ketidakpercayaan dan kurangnya kerjasama kelompok di antara kedua belah pihak. Seluruh aktivitas perusahaan tentunya akan melibatkan individu-individu yang senantiasa berinteraksi dalam pencapaian tujuannya. Interaksi-interaksi inilah yang dapat memicu terjadinya konflik, sebab interaksi-interaksi dalam organisasi umumnya diwarnai dengan kompetisi atau persaingan untuk merebut peluang serta posisi. Konflik dapat ditangani atau dikelola dengan baik yang dikenal sebagai manajemen konflik.

Manajemen konflik sangat berpengaruh bagi anggota organisasi, hal ini dikarenakan setiap anggota organisasi yang mau bekerjasama dalam situasi konflik akan melakukan berbagai cara atau mencari jalan keluar dari situasi konflik itu sendiri. Manajemen konflik merupakan proses mengidentifikasi dan menangani konflik secara bijaksana, adil, dan efisien. Pengelolaan konflik membutuhkan keterampilan seperti berkomunikasi yang efektif, pemecahan masalah, dan bernegosiasi dengan fokus pada kepentingan organisasi. Dalam menghadapi situasi konflik, terdapat perilaku tertentu untuk mengahadapinya, termasuk gaya manajemen konflik. Gaya manajemen konflik merupakan upaya penyelesaian konflik dengan berbagai cara, agar suatu konflik tidak berdampak negatif bagi suatu organisasi tetapi menjadi suatu hal yang bisa menjadikan kemajuan atau meningkatkan mutu organisasi.

PT Multi Jaya Perkasa di Desa Ensalang Kecamatan Sekadau Hilir Kabupaten Sekadau bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan pengolahan minyak mentah kelapa sawit, oleh karena itu banyak sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, terutama di organisasi itu sendiri. Perkembangan organisasi pada PT Multi Jaya Perkasa cukup meningkat pesat, tetapi pada perkembangan ini perusahaan memiliki hambatan-hambatan yang dapat mempengaruhi produktif atau tidaknya perusahaan ini. Salah satunya adalah konflik, namun akibat dari konflik ini tidak selamanya menghambat

perkembangan organisasi, karena adanya penanganan atau pengelolaan konflik. Konflik yang dominan terjadi pada PT Multi Jaya Perkasa ini lebih cenderung pada konflik karyawan dengan karyawan. Penanganan konflik ini mengarahkan pada penyelesaian yang tepat agar konflik dapat diselesaikan atau dikelola dengan baik agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan.

KAJIAN TEORI

Menurut Mulyadi (2015: 6): “Organisasi adalah sistem hubungan yang terstruktur yang mengkoordinasikan usaha suatu kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu, pandangan lain bahwa organisasi sebagai suatu kesatuan, yaitu sekelompok orang terlihat secara bersama-sama di dalam hubungan yang formal untuk mencapai tujuan dan sasaran”.

Menurut Robbins yang dikutip oleh Tambunan (2015: 150): “Manajemen adalah proses pengkoordinasian kegiatan-kegiatan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut terselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain”.

Menurut Wirawan (2009: 129): “Manajemen konflik didefinisikan sebagai proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga menyusun strategi konflik dan menerapkannya untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan”.

Menurut Wirawan (2009: 134): “Gaya manajemen konflik adalah pola perilaku orang dalam menghadapi situasi konflik”.

Menurut Handoko sebagaimana dikutip oleh Wahyudi (2015: 31) membedakan konflik menjadi lima jenis, yaitu:

1. Konflik dalam diri individu
Setiap individu mempunyai keinginan, cita-cita dan harapan, namun tidak semua keinginan dan cita-cita dapat dipenuhi sehingga menimbulkan kesenjangan antara harapan dengan kenyataan.
2. Konflik antar individu dalam organisasi
Individu mempunyai perbedaan dalam hal kemampuan, kebutuhan, bakat, kepribadian maupun latar belakang lingkungan.
3. Konflik antara individu dengan kelompok
Berhubungan dengan cara individu menanggapi tekanan untuk keseragaman yang dipaksakan oleh kelompok kerja mereka, individu diberi sanksi oleh kelompok kerjanya karena melanggar norma-norma kelompok.
4. Konflik antar kelompok
Hal ini dapat terjadi karena persaingan dan pertentangan kepentingan antar kelompok.

ganisasi.

Menurut Teori Thomas dan Kilmann yang dikutip oleh Wirawan (2009: 140) ada lima gaya manajemen konflik yaitu sebagai berikut:

1. Kompetisi (*competing*)
Kompetisi atau persaingan yang dilakukan oleh dua atau lebih anggota organisasi yang saling berlomba untuk memenangkan suatu tujuan yang sama.
2. Kolaborasi (*collaborating*)
Kolaborasi atau kerjasama adalah kesediaan untuk menerima kebutuhan pihak lain. Pada kolaborasi terdapat toleransi antar pihak yang berkonflik untuk saling memenuhi kepentingan masing-masing.
3. Kompromi (*compromising*)
Kompromi merupakan reaksi terhadap konflik dengan cara mencari jalan tengah yang dapat diterima oleh pihak-pihak yang terlibat, sehingga menemukan jalan keluar untuk masalah atau konflik yang dihadapi.
4. Menghindar (*avoiding*)
Menghindar merupakan salah satu reaksi terhadap konflik yaitu salah satu atau kedua belah pihak berupaya tidak terlibat dengan masalah-masalah yang dapat menimbulkan pertentangan atau konflik.
5. Mengakomodasi (*accommodating*)
Mengakomodasi berarti mengalah terhadap berbagai kehendak/kemauan orang lain. Dapat diartikan bahwa pihak yang berkonflik saling memelihara hubungan baik atau damai agar tercapainya tujuan.

Untuk mengukur gaya manajemen konflik yang dikembangkannya tersebut, Thomas dan Kilmann mengembangkan suatu instrument khusus yang diberi nama *Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument*. Instrumen ini telah diakui oleh dunia serta telah diuji coba validitas dan reliabilitasnya dengan sampel berbagai populasi, sehingga keakuratan dari hasilnya dapat dipercaya. Dalam instrumen Thomas dan Kilmann ini, dikembangkan setiap gaya manajemen konflik menjadi 6 butir pernyataan dengan total keseluruhan 60 butir pertanyaan, yaitu 30 pasang pernyataan (A dan B). Dalam instrumen ini juga, terdapat beberapa poin yang sengaja diulang oleh Thomas dan Kilmann untuk mengetahui tingkat konsistensi dari responden tentang perilakunya sendiri dalam menangani konflik. Hal ini yang kemudian menjadi salah satu alasan dari penulis untuk mempergunakan instrument ini sebagai bahan dalam kuesioner untuk mendapatkan jawaban yang akurat dari responden yang akan diteliti tentang gaya manajemen konflik pada PT Multi Jaya Perkasa di Desa Ensalang Kecamatan Sekadau Hilir Kabupaten Sekadau.

Berikut ini adalah pernyataan yang sengaja digunakan secara berulang-ulang dan dipasangkan dengan pilihan gaya berbeda karena untuk mengukur konsistensi responden dalam memilih cara manajemen konflik:

1. Pernyataan pada poin 1A dan 23B yaitu membiarkan lawan konflik menyelesaikan permasalahan sendiri.
2. Pernyataan pada poin 2A, 4A dan 10B yaitu saya menciptakan suatu solusi kompromi.
3. Pernyataan pada poin 3A, 8A, 10A dan 28A yaitu saya kukuh dalam pencapaian tujuan pribadi.
4. Pernyataan pada poin 3B, 11B dan 15A yaitu mengalah akan kemauan lawan konflik
5. Pernyataan pada poin 5A dan 28B yaitu saya membantu lawan konflik mencari solusi.
6. Pernyataan pada poin 5B, 15b dan 17B yaitu menghindari ketegangan.
7. Pernyataan pada poin 7A dan 19B yaitu menunda waktu menyelesaikan masalah.
8. Pernyataan pada poin 8B, 11A dan 19A yaitu bekerjasama dan toleransi.
9. Pernyataan pada poin 9A dan 29B yaitu perbedaan tidak selalu mendtangkan konflik.
10. Pernyataan pada poin 12A dan 27A yaitu menghindar mengambil posisi yang menimbulkan pertentangan.
11. Pernyataan pada poin 12B dan 18B yaitu berbagi posisi dengan lawan konflik.
12. Pernyataan pada point 13A, 26A dan 29A yaitu mengusulkan jalan tengah.
13. Pernyataan pada poin 14B dan 25A yaitu tetap pada pendapat pribadi.
14. Pernyataan pada poin 16A dan 30A yaitu tidak menyakiti perasaan lawan konflik.
15. Pernyataan pada poin 18A dan 27B yaitu memberikan kesempatan untuk lawan konflik atas kemauannya.
16. Pernyataan pada poin 21A dan 25B yaitu penuh perhatian terhadap kemauan lawan konflik.
17. Pernyataan pada poin 23A dan 26B yaitu bersikap toleransi akan kepentingan bersama.

Pernyataan yang digunakan tersebut yang memiliki makna yang sama yang digunakan dalam kuesioner dari kelima gaya manajemen konflik terdapat pada poin sebagai berikut:

1. Kompetisi: 3A, 6B, 8A, 9B, 10A, 13B, 14B, 16B, 17A, 22B, 25A dan 28A.
2. Kolaborasi: 2B, 5A, 8B, 11A, 14A, 19A, 20A, 21B, 23A, 26B, 28B dan 30B.
3. Kompromi: 2A, 4A, 7B, 10B, 12B, 13A, 17B, 20B, 22A, 24B, 26A dan 29A.
4. Menghindar: 1A, 5B, 6A, 7A, 9A, 12A, 15B, 16B, 19B, 23B, 27A dan 29B.
5. Akomodasi: 1B, 3B, 4B, 11B, 15A, 16A, 18A, 21A, 24A, 25B, 27B dan 30A.

Menurut Hasibuan (2014: 199): “Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan”.

Menurut Tambunan (2015: 279): “Konflik adalah hubungan yang saling bertentangan antara dua atau lebih individu”.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan teknik pengumpulan data kuesioner dan studi dokumenter. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 90 orang karyawan, jumlah sampel yang diambil adalah 45 orang karyawan PT Multi Jaya Perkasa di Desa Ensalang Kecamatan Sekadau Hilir Kabupaten Sekadau yang terdiri dari 30 orang karyawan dibagian administrasi dan 15 orang karyawan dibagian produksi. Analisis data menggunakan data kuantitatif dengan skala Guttman.

PEMBAHASAN

Berikut ini adalah tabel rekapitulasi tanggapan dominan responden ketika dihadapkan pada kombinasi alternatif penanganan konflik yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT Multi Jaya Perkasa di Desa Ensalang Kecamatan Sekadau Hilir Kabupaten Sekadau dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

TABEL 1
REKAPITULASI HASIL PENELITIAN
PT MULTI JAYA PERKASA DI DESA ENSALANG
KECAMATAN SEKADAU HILIR KABUPATEN SEKADAU
TANGGAPAN DOMINAN RESPONDEN KETIKA DIHADAPKAN PADA
KOMBINASI ALTERNATIF PENANGANAN KONFLIK

No	Kombinasi	Poin	Tanggapan	No	Kombinasi	Poin	Tanggapan
1	Menghindar	A	Akomodasi	16	Akomodasi	A	Akomodasi
	Akomodasi	B			Kompetisi	B	
2	Kompromi	A	Kompromi	17	Kompetisi	A	Menghindar
	Kolaborasi	B			Menghindar	B	
3	Kompetisi	A	Akomodasi	18	Akomodasi	A	Kompromi
	Akomodasi	B			Kompromi	B	
4	Kompromi	A	Kompromi	19	Kolaborasi	A	Kolaborasi
	Akomodasi	B			Menghindar	B	
5	Kolaborasi	A	Kolaborasi	20	Kolaborasi	A	Kolaborasi
	Menghindar	B			Kompromi	B	
6	Menghindar	A	Kompetisi	21	Akomodasi	A	Kolaborasi
	Kompetisi	B			Kolaborasi	B	
7	Menghindar	A	Kompromi	22	Kompromi	A	Kompromi
	Kompromi	B			Kompetisi	B	
8	Kompetisi	A	Kolaborasi	23	Kolaborasi	A	Kolaborasi
	Kolaborasi	B			Menghindar	B	
9	Menghindar	A	Kompetisi	24	Akomodasi	A	Akomodasi
	Kompetisi	B			Kompromi	B	
10	Kompetisi	A	Kompromi	25	Kompetisi	A	Akomodasi
	Kompromi	B			Akomodasi	B	
11	Kolaborasi	A	Akomodasi	26	Kompromi	A	Kompromi
	Akomodasi	B			Kolaborasi	B	
12	Menghindar	A	Menghindar	27	Menghindar	A	Menghindar
	Kompromi	B			Akomodasi	B	
13	Kompromi	A	Kompromi	28	Kompetisi	A	Kolaborasi
	Kompetisi	B			Kolaborasi	B	
14	Kolaborasi	A	Kompetisi	29	Kompromi	A	Kompromi
	Kompetisi	B			Menghindar	B	
15	Akomodasi	A	Akomodasi	30	Akomodasi	A	Akomodasi
	Menghindar	B			Kolaborasi	B	

Sumber: Data Olahan, 2016

Dalam menangani sebuah konflik setiap perusahaan tentunya tidak selamanya dihadapkan pada suatu masalah atau konflik namun dalam menangani masalah tersebut perusahaan harus memiliki cara untuk mengatasinya, agar kegiatan serta tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai dan berjalan dengan baik. Untuk itu dalam mengatasi konflik ada beberapa gaya penanganan konflik yang dapat digunakan di antaranya yaitu Kompetisi, Kolaborasi, Kompromi, Menghindar dan Akomodasi. Dari setiap gaya

manajemen konflik yang digunakan dalam menghadapi konflik terdapat kelebihan dan kelemahannya, yaitu:

1. Kompetisi (*Competing*)

Dalam menangani konflik dengan menggunakan gaya manajemen konflik kompetisi yang terlalu banyak maka dapat menyebabkan para pekerja atau bawahan menghindari terjadinya kompetisi, hal ini dikarenakan saat terjadinya kompetisi salah satu pihak yang sering mengalami kekalahan dan tidak siap untuk berkompetisi lagi, merasa dirinya lemah dalam bersaing dan timbulnya rasa pesimis yang tinggi dan ragu-ragu untuk melakukan perlawanan. Sedangkan tingkat penggunaan yang sedikit dapat mengakibatkan menurunnya semangat kerja dikarenakan hilangnya kepercayaan diri untuk berkompetisi lagi, menjadi sering menghindar saat terjadinya kompetisi, merasa diri tidak berdaya karena dikontrol oleh lawan dan tidak mau terlibat untuk pengambilan keputusan.

2. Kolaborasi (*Collaborating*)

Dalam menangani konflik dengan menggunakan gaya manajemen konflik kolaborasi yang terlalu banyak maka dapat menyebabkan timbulnya penyalahgunaan kepercayaan oleh lawan konflik dalam menyelesaikan pekerjaan dikarenakan tingkat kepercayaan yang terlalu tinggi hal ini dapat menyebabkan hasil kerja lawan mudah dimanipulasi atau ditiru, pada sejumlah permasalahan gaya manajemen konflik ini tidak perlu digunakan terutama pada lawan konflik yang memiliki tingkatan atau kedudukan yang tidak sama. Sedangkan tingkat penggunaan yang terlalu sedikit menyebabkan kurangnya rasa saling menghargai atau toleransi akan kepentingan lawan konflik, hilangnya kesempatan untuk menunjukkan bakat atau kemampuan untuk berkreativitas dan kerjasama atau keeratan antar tim kerja akan hilang.

3. Kompromi (*Compromising*)

Dalam menangani konflik tingkat penggunaan gaya manajemen konflik kompromi yang terlalu banyak dapat menyebabkan lawan konflik merasa kecewa dan tidak puas akan kesepakatan, hal ini dikarenakan lawan konflik merasa bahwa kepentingannya tidak akan terpenuhi karena hasil dari kesepakatan adalah untuk kepentingan bersama, konflik menjadi lebih penting daripada informasinya dan bahkan nilai dari informasi penting yang beredar akan hilang. Sedangkan jika tingkat penggunaan yang terlalu sedikit timbulnya rasa egoisme dalam diri untuk

mengutamakan kepentingan diri sendiri, lawan konflik melihat apa yang diusulkan dan bicarakan dianggap suatu hal yang kaku dan tidak masuk akal, terperangkap dalam situasi perundingan yang tidak ada habisnya dan terjadi pertentangan posisi antara kedua pihak yang berkonflik, kehilangan kesempatan bernegosiasi untuk meredakan konflik menjadi hilang dan menurunnya komunikasi yang baik antara tim kerja.

4. Menghindar (*Avoiding*)

Dalam menangani konflik tingkat penggunaan gaya manajemen konflik menghindar yang terlalu banyak dapat menyebabkan masalah sulit untuk diselesaikan, hal ini dikarenakan tidak adanya keterbukaan antar pihak yang berkonflik, bawahan dan rekan kerja yang menjadi lawan konflik kehilangan bantuan dalam mengerjakan sesuatu hal ini dikarenakan lawan konflik yang terus menghindar, ketidaksepahaman yang terus berlangsung karena tidak adanya komunikasi, koordinasi yang buruk antara pihak yang berkonflik, bawahan mengambil keputusan sendiri karena tidak adanya bantuan dan informasi tidak disampaikan karena sulit untuk berargumentasi dalam memberikan pendapat. Sedangkan penggunaan gaya manajemen konflik menghindar yang terlalu sedikit dapat mengakibatkan perselisihan atau permusuhan yang tidak diperlukan, bawahan merasa kehilangan kebebasannya, jika tidak menghindar maka permasalahan yang dihadapi akan semakin berat atau sulit untuk diselesaikan dan dapat mengakibatkan para pekerja gagal dalam menentukan prioritas dalam pengambilan keputusan

5. Mengakomodasi (*Accommodating*)

Dalam menangani konflik tingkat penggunaan gaya manajemen konflik akomodasi yang terlalu banyak dapat menyebabkan lawan konflik merasa kehilangan harga diri karena merasa suatu kemenangan yang diperoleh hanya pemberian saja bukan dari usaha atau kemampuannya dalam bersaing, pihak lain akan menganggap remeh dan lemah dalam bersaing. Hal ini dapat memicu munculnya rasa dendam dalam diri kemudian akan melakukan pembalasan. Sedangkan terlalu sedikit menggunakan gaya manajemen konflik akomodasi dalam menangani konflik menyebabkan konflik dipandang kaku dan tidak masuk akal, pendapat-pendapat yang memiliki maksud dan tujuan yang baik tidak tersampaikan, pengecualian terhadap peraturan-peraturan menjadi hilang sehingga semua hal harus sesuai dengan

peraturan berlaku dan akibatnya sulit untuk menemukan solusi atau kesepakatan bersama.

Untuk dapat mengetahui kecenderungan dari gaya penanganan konflik, dibuat tabel untuk menghitung skor frekuensi gaya penanganan konflik yang dominan pada PT Multi Jaya Perkasa di Desa Ensalang Kecamatan Sekadau Hilir Kabupaten Sekadau dalam menghadapi konflik yang dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

TABEL 2
PT MULTI JAYA PERKASA DI DESA ENSALANG
FREKUENSI GAYA PENANGANAN KONFLIK YANG MENDAPAT
TANGGAPAN DOMINAN

No.	Gaya Penanganan Konflik	Frekuensi
1	Kompetisi	3
2	Kolaborasi	7
3	Kompromi	9
4	Menghindar	3
5	Akomodasi	8
Total Frekuensi		30

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa kecenderungan karyawan PT Multi Jaya Perkasa di Desa Ensalang Kecamatan Sekadau Hilir Kabupaten Sekadau adalah mempunyai perilaku Kompromi dan Akomodasi dalam menghadapi konflik yang terjadi di dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis, maka dibuat tabel untuk merangkum hasil analisis dan mencari rata-rata persentase tingkat konsistensi dari responden dalam menjawab kuesioner dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

TABEL 3
PT MULTI JAYA PERKASA DI DESA ENSALANG
KECAMATAN SEKADAU HILIR KABUPATEN SEKADAU
RATA-RATA KONSISTENSI RESPONDEN DALAM MEMILIH GAYA
PENANGANAN KONFLIK

No	Pernyataan	Jumlah Tertinggi Tanggapan Responden pada Salah Satu Pernyataan	Jumlah Tanggapan Responden yang Konsisten	Persentase Responden yang Konsisten
1	Poin 1A dan 23B	21	18	85,71
2	Poin 2A, 4A, dan 10B	31	28	90,32
3	Poin 3A, 8A, 10A, dan 28A	21	14	66,67
4	Poin 3B, 11B dan 15A	31	24	77,41
5	Poin 5A dan 28B	31	25	80,64
6	Poin 5B, 15B dan 17B	25	14	56,00
7	Poin 7A dan 19B	14	10	71,42
8	Poin 8B, 11A, dan 19A	35	20	57,14
9	Poin 9A dan 29B	18	15	83,33
10	Poin 12A dan 27A	32	24	75,00
11	Poin 12B dan 18B	30	21	70,00
12	Poin 13A, 26A dan 29A	34	24	70,58
13	Poin 14B dan 25A	33	20	60,60
14	Poin 16A dan 30A	39	30	76,92
15	Poin 18A dan 27B	15	13	86,67
16	Poin 21A dan 25B	25	20	80,00
17	Poin 23A dan 26B	27	21	77,78
Rata-rata Konsistensi				74,48

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui bahwa rata-rata konsistensi yang dimiliki oleh responden yaitu yang merupakan karyawan PT Multi Jaya Perkasa di Desa Ensalang Kecamatan Sekadau Hilir Kabupaten Sekadau dalam memilih jawaban atau gaya penanganan konflik yang sama ketika pernyataan yang sama diajukan secara berulang-ulang adalah sebesar 74,48 persen.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai perilaku karyawan dalam menghadapi konflik-konflik kerja, dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Dari hasil penelitian, diketahui bahwa karyawan PT Multi Jaya Perkasa di Desa Ensalang Kecamatan Sekadau Hilir Kabupaten Sekadau dalam menghadapi konflik menerapkan gaya Kompromi dan Akomodasi.
2. Persentase konsistensi responden yang merupakan karyawan PT Multi Jaya Perkasa di Desa Ensalang Kecamatan Sekadau Hilir Kabupaten Sekadau dalam memilih alternatif jawaban atau gaya penanganan konflik yang sama ketika pernyataan yang sama diajukan secara berulang-ulang dan dipasangkan dengan gaya penanganan konflik yang berbeda adalah sebesar 74,48 persen.

Saran-Saran

Setelah melakukan penelitian dan memberikan kesimpulan atas hasil penelitian, maka saran yang dapat penulis berikan yaitu:

1. Sebaiknya perusahaan melakukan pelatihan dan evaluasi untuk para karyawan PT Multi Jaya Perkasa di Desa Ensalang Kecamatan Sekadau Hilir Kabupaten Sekadau tentang bagaimana menggunakan gaya penanganan konflik yang tepat pada situasi tertentu dan tidak hanya menggunakan gaya penanganan konflik Kompromi dan Akomodasi saja namun dapat menggunakan kelima gaya penanganan konflik tersebut sesuai dengan situasi yang sedang dihadapi.
2. Manajemen PT Multi Jaya Perkasa di Desa Ensalang Kecamatan Sekadau Hilir Kabupaten Sekadau memberikan pengarahan untuk para karyawan untuk lebih meningkatkan konsistensi agar memiliki pendirian yang kuat karena dapat menjadikan karyawan tetap fokus dalam pengambilan keputusan serta meningkatkan mutu kerja yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, P.S. Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Tambunan, Sony Toman. 2015. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wahyudi. 2015. *Manajemen Konflik dalam Organisasi*, edisi kedua. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. 2009. *Konflik dan Manajemen Konflik*. Jakarta: Salemba Humanika.