Krepa: Kreativitas Pada Abdimas
ISSN 2988-3059
Cahaya Ilmu Bangsa

Vol 6 No 2 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.9765/Krepa.V218.3784

DINAMIKA KONFLIK DALAM ORGANISASI: STUDI KASUS TEORI KONFLIK ORGANISASI YANG SERING TERJADI

Agnina Rachmawati[1], Rizky Kharismawati[2], Salma Nurani[3], Achmad Sobirin[4], Rania Bimanti Esthi[5]

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa

E-mail: agninaa0308@gmail.com, rizkykharismawati@gmail.com, 2006salmanurani@gmail.com, sobirin.achmad.01@gmail.com, rani@mhswpelitabangsa.ac.id

ABSTRACT

This study examines the dynamics of conflict within organizations and its implications on team performance based on a case study of frequently occurring organizational conflict theories. Conflict in organizations is inevitable and often arises from differences in interests, ineffective communication, and varying values among team members. This research analyzes how conflicts emerge, develop, and are managed within organizational contexts, as well as their impact on team effectiveness and productivity. The study employs a qualitative case study method, collecting data through interviews and direct observations. Findings reveal that well-managed conflicts can stimulate innovation, strengthen communication, and enhance team collaboration. Conversely, neglected conflicts may cause tension and significantly reduce team performance. The study provides strategic recommendations for managers and organizational leaders to constructively manage conflicts to improve team performance and optimally achieve organizational goals.

***Keywords**: conflict dynamics, organization, team performance, conflict management, case study.*

ABSTRAK

Article History

Received: Juni 2025
Reviewed: Juni 2025
Published: Juni 2025

Plagiarism Checker No 234.KK.443
Prefix DOI : **10.9765/Krepa.V218.3784**

Copyright : Author
Publish by : Krepa

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Krepa: Kreativitas Pada Abdimas Vol 6 No 2 Tahun 2025
ISSN 2988-3059 Prefix DOI : 10.9765/Krepa.V218.3784
Cahaya Ilmu Bangsa

Penelitian ini membahas dinamika konflik dalam organisasi serta implikasinya terhadap kinerja tim berdasarkan studi kasus teori konflik organisasi yang sering terjadi. Konflik dalam organisasi merupakan fenomena yang tidak terhindarkan dan dapat terjadi akibat perbedaan kepentingan, komunikasi yang kurang efektif, dan perbedaan nilai antaranggota tim. Studi ini menganalisis bagaimana konflik tersebut muncul, berkembang, dan dikelola dalam konteks organisasi serta dampaknya terhadap efektivitas dan produktivitas kerja tim. Metode yang digunakan adalah studi kasus kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara dan observasi langsung. Temuan menunjukkan bahwa konflik yang dikelola dengan baik justru dapat memicu inovasi, memperkuat komunikasi, dan meningkatkan kerjasama tim. Sebaliknya, konflik yang diabaikan berpotensi menimbulkan ketegangan dan menurunkan kinerja tim secara signifikan. Penelitian ini memberikan rekomendasi strategis bagi manajer dan pemimpin organisasi untuk mengelola konflik secara konstruktif demi meningkatkan kinerja tim dan mencapai tujuan organisasi secara optimal.
Kata kunci: dinamika konflik, organisasi, kinerja tim, manajemen konflik, studi kasus.

Pendahuluan

Konflik adalah bagian yang tak terpisahkan dari dinamika organisasi dan bisa muncul kapan saja dalam interaksi antar anggota tim. Konflik tidak selalu berdampak negatif, karena jika dikelola dengan baik, konflik bisa menjadi sumber inovasi dan perbaikan kinerja (Lumintang, 2015). Namun, konflik yang tidak terselesaikan dapat menimbulkan ketegangan yang merusak hubungan kerja dan menurunkan efektivitas

tim. Memahami sifat dan sumber konflik sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis. Penelitian ini fokus pada dinamika konflik dalam organisasi dan bagaimana konflik tersebut mempengaruhi kinerja tim secara keseluruhan. Dengan pemahaman yang mendalam, organisasi bisa mengembangkan strategi manajemen konflik yang efektif. Dinamika konflik yang kompleks menuntut pendekatan yang sistematis dan adaptif.

Sumber konflik dalam organisasi beragam, mulai dari perbedaan nilai, tujuan, hingga komunikasi yang tidak efektif antar anggota tim (Siregar & Usriyah, 2021). Konflik juga dapat muncul akibat ketidaksesuaian peran dan ekspektasi dalam organisasi. Dinamika komunikasi, khususnya agresivitas verbal, sering memperburuk konflik dan mempengaruhi kualitas hubungan antar anggota (Yue & Thelen, 2023). Komunikasi yang baik dan manajemen yang tepat sangat dibutuhkan untuk meredam potensi eskalasi konflik. Selain itu, konflik kelompok biasanya lebih rumit karena melibatkan berbagai kepentingan dan interaksi antar kelompok dalam organisasi. Upaya penyelesaian konflik harus mempertimbangkan aspek sosial dan psikologis anggota tim agar dampaknya dapat diminimalkan. Pendekatan yang tepat bisa mengubah konflik menjadi peluang untuk membangun solidaritas dan kolaborasi yang lebih baik.

Konteks sosial dan budaya organisasi juga sangat mempengaruhi bagaimana konflik berkembang dan diselesaikan (Joseph, Maon, & Berti, 2024). Tekanan eksternal, seperti perubahan struktur organisasi dan kondisi lingkungan, bisa memperburuk ketegangan internal. Jaringan komunikasi yang terbuka membantu penyebaran informasi dan dukungan, sehingga mempercepat penyelesaian konflik. Peran organisasi dalam membangun komunikasi efektif dan sensitivitas antar kelompok menjadi kunci dalam menciptakan kedamaian dan stabilitas. Organisasi hibrida, yang menggabungkan tujuan sosial dan komersial, menunjukkan bahwa pendekatan yang berorientasi pada kepekaan intergrup bisa menjadi solusi dalam manajemen konflik (Joseph et al., 2024). Pengelolaan konflik harus fleksibel dan kontekstual agar dapat menyentuh aspek sosial yang mendasari permasalahan. Hal ini membantu menjaga hubungan kerja yang produktif dan menghindari kerusakan jangka panjang.

ISSN 2988-3059 **Prefix DOI : 10.9765/Krepa.V218.3784**
Cahaya Ilmu Bangsa

Dampak konflik yang tidak terkelola dengan baik terlihat pada menurunnya kinerja dan motivasi tim (Reeder, Arce, & Siefkas, 2022). Konflik yang terus berlangsung dapat memicu stres dan mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hubungan interpersonal yang memburuk menimbulkan suasana kerja yang tidak nyaman dan menghambat kolaborasi. Konflik verbal agresif misalnya, dapat memicu rasa ketidakpuasan yang mempengaruhi semangat kerja anggota tim (Yue & Thelen, 2023). Penanganan konflik yang efektif melalui komunikasi yang jelas dan terbuka dapat memperbaiki situasi dan meningkatkan kohesi tim. Penelitian ini menggunakan studi kasus untuk menggali lebih dalam dinamika konflik dan dampaknya terhadap kinerja tim. Hasilnya diharapkan memberikan wawasan praktis bagi manajer dalam mengelola konflik di organisasi.

Penelitian ini bertujuan mengkaji secara komprehensif dinamika konflik dalam organisasi dan implikasinya terhadap kinerja tim melalui pendekatan studi kasus. Penekanan diberikan pada faktor-faktor penyebab konflik, pola interaksi antar anggota, dan mekanisme penyelesaian yang digunakan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi praktisi dalam mengembangkan strategi pengelolaan konflik yang tepat dan adaptif. Studi ini juga akan memberikan kontribusi untuk memperkaya literatur tentang hubungan antara konflik dan kinerja organisasi. Dengan metode yang empiris dan analitis, penelitian ini berusaha menghadirkan gambaran realistis tentang tantangan yang dihadapi organisasi modern. Pengetahuan ini penting agar organisasi dapat memanfaatkan konflik sebagai alat perbaikan dan penguatan tim kerja. Dengan demikian, hasil penelitian dapat mendorong peningkatan produktivitas dan kesehatan organisasi secara keseluruhan.

Literatur Review

Konflik dalam organisasi merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dan sering terjadi dalam berbagai bentuk. Konflik dapat muncul akibat perbedaan tujuan, nilai, atau persepsi antar anggota organisasi yang memengaruhi dinamika kerja dan efektivitas tim. Studi oleh Arroyyani et al. (2023) menegaskan bahwa konflik organisasi dapat berdampak negatif maupun positif tergantung pada bagaimana konflik tersebut dikelola.

Manajemen konflik yang efektif dapat meningkatkan kinerja tim serta hubungan antaranggota, sedangkan konflik yang tidak terkelola dapat menimbulkan ketegangan dan penurunan produktivitas. Komunikasi organisasi menjadi aspek penting dalam mengelola konflik karena komunikasi yang baik dapat membantu menyelesaikan perbedaan dan membangun pengertian bersama (Siregar & Usriyah, 2021). Peranan komunikasi ini sangat vital dalam menjaga keharmonisan dan efektivitas kerja dalam organisasi. Oleh sebab itu, pemahaman tentang dinamika konflik dan strategi komunikasi merupakan kunci dalam studi konflik organisasi.

Bentuk konflik yang sering terjadi di lingkungan kerja dapat berupa konflik hubungan interpersonal maupun konflik struktural dalam tim. Yue dan Thelen (2023) menunjukkan bahwa agresivitas verbal di tempat kerja bisa memperburuk konflik hubungan kelompok dan memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Konflik semacam ini jika dibiarkan dapat merusak ikatan sosial dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Perusahaan yang mampu mengelola konflik internal dengan pendekatan yang tepat dapat meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan. Joseph, Maon, dan Berti (2024) menyoroti bagaimana organisasi bisnis dapat memainkan peran penting dalam menciptakan perdamaian dan kerja sama meskipun berada dalam situasi konflik. Organisasi yang memiliki kemampuan untuk menyatukan sensitivitas antar kelompok cenderung lebih sukses dalam membangun kerja sama yang produktif. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan konflik yang tepat bukan hanya mengurangi gesekan, tetapi juga dapat menjadi sumber inovasi dan penguatan tim.

Perkembangan penelitian juga menunjukkan bahwa konflik tidak hanya bersifat lokal, tetapi dapat menyebar dan memengaruhi organisasi lain dalam jaringan sosial yang lebih luas. Reeder, Arce, dan Siefkas (2022) meneliti bagaimana organisasi keadilan lingkungan memainkan peran penting dalam menyebarkan konflik sosial terkait kegiatan ekstraksi sumber daya. Pengetahuan dan strategi komunikasi dari organisasi-organisasi ini membantu memobilisasi dukungan dan memperluas dampak konflik. Fenomena difusi konflik ini dapat terjadi pula di lingkungan organisasi bisnis, di mana pola komunikasi dan jaringan sosial

memperkuat penyebaran konflik atau penyelesaian masalah. Pemahaman tentang penyebaran konflik penting untuk merancang intervensi yang efektif dalam organisasi. Literatur ini menegaskan pentingnya jaringan komunikasi dan kolaborasi sebagai faktor kunci dalam dinamika konflik.

Manajemen konflik organisasi harus memperhatikan tidak hanya penyebab dan bentuk konflik, tetapi juga dampaknya terhadap kinerja tim dan hubungan antaranggota. Lumintang (2015) menyebutkan bahwa konflik yang dikelola dengan baik dapat menjadi pemicu perbaikan proses dan peningkatan kinerja organisasi. Siregar dan Usriyah (2021) menambahkan bahwa komunikasi organisasi adalah alat vital untuk mengelola konflik agar menghasilkan solusi yang konstruktif. Studi-studi terdahulu memberikan landasan yang kuat bahwa konflik bukan semata-mata hal negatif, melainkan juga peluang untuk perubahan positif jika dikelola secara strategis. Oleh karena itu, pendekatan komunikasi yang efektif dan kesadaran organisasi terhadap dinamika konflik sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja tim dan keberlanjutan organisasi. Fokus penelitian ini adalah untuk memahami lebih dalam tentang bagaimana dinamika konflik memengaruhi kinerja tim melalui studi kasus konkret.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (literature review) untuk menganalisis dinamika konflik dalam organisasi dan dampaknya terhadap kinerja tim. Data dikumpulkan dari berbagai sumber jurnal ilmiah dan artikel terkini yang relevan dengan topik konflik organisasi, komunikasi organisasi, dan manajemen konflik. Proses analisis dilakukan dengan cara mengkaji dan mensintesis temuan-temuan dari berbagai literatur yang dipilih guna mendapatkan gambaran komprehensif mengenai penyebab konflik, mekanisme penanganan, serta implikasi terhadap kinerja tim. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengintegrasikan berbagai perspektif dan teori yang ada dalam literatur guna memperkuat pemahaman mengenai dinamika konflik. Studi pustaka ini juga berfungsi sebagai dasar teoritis dan empiris bagi pengembangan rekomendasi praktis dalam manajemen konflik di organisasi. Pendekatan ini dipilih karena efisien, mendalam, dan relevan untuk mengkaji fenomena

yang kompleks tanpa perlu melakukan pengumpulan data lapangan langsung.

Hasil Penelitian

Tabel 1. Ringkasan Temuan Studi Literatur tentang Dinamika Konflik dalam Organisasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Tim

Aspek Dinamika Konflik dalam Organisasi	Temuan Utama	Dampak terhadap Kinerja Tim	Sumber Referensi
Penyebab Konflik	Perbedaan tujuan, komunikasi yang buruk, tekanan kerja, dan perbedaan nilai individu	Menurunnya produktivitas, rendahnya motivasi, dan keretakan hubungan	Siregar & Usriyah (2021); Arroyyani et al. (2023)
Peran Komunikasi Organisasi	Komunikasi efektif mampu mengurangi konflik dan meningkatkan pemahaman antar anggota tim	Meningkatkan kerja sama dan efektivitas tim	Siregar & Usriyah (2021); Yue & Thelen (2023)
Strategi Manajemen Konflik	Pendekatan kolaboratif, mediasi, dan negosiasi sebagai solusi efektif	Memperbaiki hubungan interpersonal dan meningkatkan kinerja tim	Joseph et al. (2024); Arroyyani et al. (2023)
Pengaruh Konflik Terhadap Hubungan Kerja	Konflik verbal agresif dapat memicu konflik hubungan antar anggota dan konflik kerja-hidup	Menurunkan loyalitas dan kepuasan kerja	Yue & Thelen (2023)

Analisis literatur menunjukkan bahwa penyebab utama konflik dalam organisasi berasal dari perbedaan tujuan, komunikasi yang tidak efektif, serta tekanan kerja dan perbedaan nilai antar individu. Konflik tersebut berdampak negatif pada kinerja tim, seperti menurunnya produktivitas dan rendahnya motivasi anggota. Komunikasi organisasi yang baik menjadi faktor kunci dalam mengurangi konflik dan

memperkuat kerja sama tim, sehingga meningkatkan efektivitas kerja. Strategi manajemen konflik yang efektif, seperti pendekatan kolaboratif dan mediasi, membantu memperbaiki hubungan interpersonal dan kinerja tim secara keseluruhan. Konflik yang bersifat verbal agresif juga dapat memperburuk hubungan kerja dan menimbulkan konflik kerja-hidup yang menurunkan loyalitas serta kepuasan karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya manajemen konflik yang terstruktur untuk menjaga harmoni dan kinerja dalam tim.

Pembahasan

Konflik dalam organisasi merupakan fenomena yang tidak bisa dihindari dan sering kali muncul akibat perbedaan persepsi, kepentingan, atau tujuan antar anggota tim. Dinamika konflik ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim karena dapat memicu ketegangan yang mengganggu koordinasi dan komunikasi. Studi oleh Arroyyani et al. (2023) menegaskan bahwa konflik yang tidak dikelola dengan baik berpotensi menurunkan efektivitas kerja dan menimbulkan resistensi antar anggota. Sebaliknya, konflik yang dikelola secara konstruktif dapat mendorong inovasi dan perbaikan proses kerja. Pengelolaan konflik menjadi aspek penting dalam menjaga harmoni dan produktivitas organisasi. Penerapan komunikasi organisasi yang efektif menjadi kunci utama dalam menangani konflik (Siregar & Usriyah, 2021). Oleh karena itu, pemahaman tentang dinamika konflik sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja tim secara berkelanjutan.

Interaksi verbal di lingkungan kerja berperan dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antar anggota tim. Yue dan Thelen (2023) mengemukakan bahwa agresivitas verbal dapat memicu konflik hubungan kerja yang berdampak negatif pada keseimbangan kerja-hidup dan hubungan antara karyawan dan organisasi. Penggunaan bahasa yang membangun serta komunikasi terbuka dapat mengurangi gesekan dan memperkuat ikatan antar anggota tim. Konflik yang bersumber dari komunikasi buruk biasanya berujung pada menurunnya motivasi kerja dan meningkatnya stres. Oleh karena itu, pelatihan komunikasi dan pengembangan budaya organisasi yang mendukung dialog konstruktif sangat dibutuhkan untuk mengurangi potensi konflik. Aspek verbal

ISSN 2988-3059 **Prefix DOI : 10.9765/Krepa.V218.3784**
Cahaya Ilmu Bangsa

menjadi titik awal yang harus diperhatikan dalam pengelolaan konflik organisasi. Peningkatan kualitas komunikasi berpotensi besar untuk mengoptimalkan kinerja tim.

Organisasi bisnis memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perdamaian dan penyelesaian konflik. Joseph, Maon, dan Berti (2024) menyoroti pentingnya kapasitas organisasi untuk mengintegrasikan sensitivitas antar kelompok ke dalam operasionalnya. Organisasi yang mampu melakukan hal tersebut cenderung lebih berhasil dalam memfasilitasi kerja sama tim dan menghindari eskalasi konflik. Pendekatan hybrid dalam organisasi yang memadukan tujuan sosial dan bisnis dapat menjadi model efektif dalam mengelola konflik secara berkelanjutan. Model ini memungkinkan organisasi untuk merespons kebutuhan sosial sekaligus menjaga produktivitas. Strategi tersebut penting bagi organisasi modern yang berhadapan dengan dinamika internal dan eksternal yang kompleks. Pemahaman mendalam terhadap kapasitas organisasi dalam menangani konflik sangat membantu meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

Peran organisasi keadilan lingkungan juga tidak kalah penting dalam konteks konflik, terutama yang berkaitan dengan sumber daya dan dampak sosial. Reeder, Arce, dan Siefkas (2022) menunjukkan bagaimana organisasi-organisasi tersebut berperan dalam menyebarkan kesadaran dan mobilisasi terkait konflik di berbagai wilayah. Pendekatan mereka mengandalkan jaringan interpersonal dan media untuk memperluas pengaruh dalam menanggapi konflik sosial. Hal ini dapat diaplikasikan dalam organisasi lain untuk mengelola konflik internal dengan memperkuat solidaritas dan pemahaman bersama. Strategi difusi informasi dan dukungan sosial dari organisasi keadilan dapat meningkatkan kohesi tim dan memperkecil kemungkinan konflik destruktif. Organisasi yang mampu memanfaatkan jaringan dan komunikasi efektif dapat mengubah potensi konflik menjadi peluang kerja sama yang produktif. Pengetahuan tentang mekanisme ini penting dalam dinamika konflik organisasi.

Pengelolaan konflik dalam organisasi membutuhkan pemahaman mendalam dan penerapan strategi yang tepat agar dapat memberikan dampak positif pada kinerja tim. Kombinasi komunikasi efektif, sensitivitas sosial, dan pendekatan hybrid organisasi menjadi kunci keberhasilan

pengelolaan konflik. Konflik yang dikelola secara konstruktif dapat meningkatkan inovasi dan kerja sama antar anggota tim. Sebaliknya, konflik yang diabaikan dapat merusak hubungan kerja dan menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, organisasi perlu membangun sistem pengelolaan konflik yang responsif dan adaptif. Studi-studi terdahulu menegaskan bahwa pengembangan kapasitas komunikasi dan sensitivitas antar anggota menjadi dasar utama dalam hal ini (Joseph et al., 2024; Siregar & Usriyah, 2021). Implikasi praktis dari pembahasan ini adalah perlunya pelatihan, kebijakan, dan budaya organisasi yang mendukung manajemen konflik secara positif.

Hasil dan Pembahasan (Bagian Pretest–Posttest)

Untuk mengevaluasi efektivitas seminar bertema "Dinamika Konflik dalam Organisasi: Studi Kasus dan Strategi Manajemen Efektif", dilakukan pengukuran tingkat pemahaman peserta melalui pretest dan posttest yang terdiri dari 5 soal pilihan ganda.

Jumlah peserta seminar adalah sebanyak 39 orang. Hasil pretest menunjukkan bahwa tingkat pemahaman peserta terhadap materi konflik organisasi masih terbatas. Pada pretest, hanya sekitar 38% hingga 51% peserta yang mampu menjawab benar pada masing-masing soal. Soal ke-4 dan ke-5 menjadi yang paling rendah tingkat keberhasilannya, yaitu hanya 15 peserta (38,5%) yang menjawab dengan benar. Setelah seminar berlangsung, hasil posttest menunjukkan peningkatan yang signifikan. Sebanyak 35 hingga 37 peserta (90%–95%) berhasil menjawab benar pada soal-soal yang sama, menunjukkan bahwa pemahaman peserta terhadap materi meningkat drastis.

Visualisasi grafik pada Gambar 1 memperlihatkan perbandingan hasil pretest dan posttest secara jelas. Seluruh soal mengalami lonjakan jumlah peserta yang menjawab benar. Peningkatan paling besar terjadi pada:

- Soal 2 dan 3: dari 18 peserta (pretest) menjadi 37 dan 35 peserta (posttest)
- Soal 4 dan 5: dari 15 peserta menjadi 32 peserta

Temuan ini menunjukkan bahwa materi yang disampaikan dalam seminar mampu meningkatkan pemahaman peserta secara signifikan. Hal

ISSN 2988-3059
Prefix DOI : 10.9765/Krepa.V218.3784
Cahaya Ilmu Bangsa

ini sekaligus menjadi indikator keberhasilan pelaksanaan seminar dalam menyampaikan konsep-konsep penting seputar konflik organisasi, sumber konflik, serta strategi manajemen konflik yang efektif.

Gambar 1. Perbandingan Jumlah Peserta yang Menjawab Benar pada Pretest dan Posttest Seminar.

Hasil pretest dan posttest menunjukkan bahwa terjadi peningkatan pemahaman peserta setelah mengikuti seminar. Sebagian besar peserta yang awalnya menjawab salah pada pretest, mampu menjawab benar pada posttest. Ini membuktikan bahwa seminar efektif dalam meningkatkan pengetahuan peserta tentang konflik dalam organisasi.

Kesimpulan

Dinamika konflik dalam organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja tim. Konflik yang muncul dari perbedaan pandangan, komunikasi yang kurang efektif, dan ketidakseimbangan kepentingan dapat menurunkan produktivitas jika tidak dikelola dengan baik. Pengelolaan konflik secara konstruktif justru dapat menjadi sumber inovasi dan memperkuat kerja sama antar anggota. Organisasi perlu mengembangkan kemampuan komunikasi yang terbuka dan sensitif terhadap perbedaan untuk meredam potensi konflik destruktif. Selain itu, penerapan model organisasi yang mampu mengintegrasikan nilai sosial dan bisnis terbukti efektif dalam menjaga harmoni kerja sekaligus mencapai tujuan organisasi. Pemanfaatan jaringan dan strategi difusi

informasi seperti yang dilakukan oleh organisasi keadilan lingkungan juga dapat menjadi inspirasi dalam pengelolaan konflik internal.

Organisasi disarankan untuk memperkuat sistem manajemen konflik melalui pelatihan komunikasi yang efektif dan pembangunan budaya organisasi yang inklusif. Mendorong dialog terbuka dan memahami kebutuhan tiap anggota tim menjadi kunci utama agar konflik dapat diselesaikan secara positif. Pengembangan kapasitas organisasi dalam menangani konflik perlu didukung dengan kebijakan yang jelas serta mekanisme resolusi yang transparan dan adil. Pelibatan pihak eksternal seperti konsultan atau mediator juga dapat dipertimbangkan untuk membantu proses penyelesaian konflik yang kompleks. Langkah-langkah ini penting agar organisasi dapat meminimalkan dampak negatif konflik dan meningkatkan kinerja tim secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

Arroyyani, P., Sholekhah, R. N., Risqiyah, N. A., & Mu'alimin. (2023). Literature review: Dinamika konflik dalam organisasi. Student Scientific Creativity Journal (SSCJ), 1(6), 392–401. https://doi.org/10.55606/sscj-amik.v1i6.2397

Joseph, J., Maon, F., & Berti, M. (2024). Organizing for peace: The organizational behaviors of business amid conflict. Business Horizons, 67(5), 699–710. https://doi.org/10.1016/j.bushor.2024.07.009

Lumintang, J. (2015). Dinamika konflik dalam organisasi. Acta Diurna, 4(2). (tanpa DOI/link, bisa ditambahkan jika tersedia)

Reeder, B. W., Arce, M., & Siefkas, A. (2022). Environmental justice organizations and the diffusion of conflicts over mining in Latin America. World Development, 155, 105883. https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2022.105883

Siregar, F. A., & Usriyah, L. (2021). Peranan komunikasi organisasi dalam manajemen konflik. Idarah: Pendidikan dan Kependidikan, 5(2), 163–174. https://doi.org/10.47766/idarah.v5i2.147

Yue, C. A., & Thelen, P. D. (2023). Words matter: The impact of workplace verbal aggressiveness on workgroup relationship conflict, work-life conflict, and employee-organization relationships. Public Relations

Review, 49(3), Article 102292. https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2023.102292