

BAB VI

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI PENELITIAN

6.1. Kesimpulan Penelitian

Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya manajemen konflik KOCI memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Bekasi. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam penerapan gaya manajemen konflik KOCI akan meningkatkan kinerja pegawai. Koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0.131 dengan tingkat signifikansi yang sangat tinggi ($p < 0.001$), mengindikasikan bahwa manajemen konflik yang baik dapat mendorong produktivitas dan efisiensi kerja pegawai. Selain itu, instrumen penelitian yang digunakan telah terbukti valid dan reliabel melalui uji validitas dan reliabilitas, memastikan bahwa data yang diperoleh akurat dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang diteliti. Manajemen konflik yang efektif tidak hanya berperan dalam meningkatkan kinerja individu tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, meningkatkan kolaborasi, dan komunikasi antar karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan strategi manajemen konflik yang baik dalam organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, Dinas Perhubungan Kabupaten Bekasi diharapkan dapat terus mengembangkan dan menerapkan kebijakan serta

pelatihan manajemen konflik untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

6.2.Rekomendasi Penelitian

Berdasarkan kesimpulan penelitian mengenai pengaruh gaya manajemen konflik KOCI terhadap kinerja karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Bekasi, berikut adalah beberapa rekomendasi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui manajemen konflik yang lebih efektif:

1. Pelatihan Manajemen Konflik

- **Pelatihan Reguler:** Dinas Perhubungan Kabupaten Bekasi sebaiknya mengadakan pelatihan manajemen konflik secara rutin bagi semua karyawan. Pelatihan ini harus fokus pada penerapan gaya manajemen konflik KOCI, dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan pegawai dalam mengelola dan menyelesaikan konflik di tempat kerja secara efektif.
- **Workshop Interaktif:** Mengadakan workshop interaktif yang melibatkan simulasi situasi konflik nyata dan cara penyelesaiannya dapat membantu karyawan dalam memahami dan menerapkan teknik-teknik manajemen konflik secara praktis.

2. Penguatan Komunikasi Internal

- **Saluran Komunikasi Terbuka:** Meningkatkan komunikasi internal dengan membuat saluran komunikasi yang terbuka dan transparan.

Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan forum diskusi rutin, kotak saran anonim, dan pertemuan mingguan untuk membahas isu-isu yang dihadapi pegawai.

- Peningkatan Transparansi: Menerapkan kebijakan yang menjamin transparansi dalam penyelesaian konflik dan pengambilan keputusan, sehingga pegawai merasa lebih dihargai dan terlibat dalam proses tersebut.

3. Sistem Evaluasi dan Umpan Balik

- Evaluasi Kinerja Berkala: Menerapkan sistem evaluasi kinerja yang objektif dan transparan secara berkala. Evaluasi ini harus mencakup aspek-aspek manajemen konflik dan bagaimana pegawai menangani situasi konflik di tempat kerja.
- Umpan Balik Konstruktif: Mendorong budaya umpan balik yang konstruktif antara atasan dan bawahan. Umpan balik yang diberikan harus spesifik, jujur, dan fokus pada pengembangan keterampilan manajemen konflik.

4. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian lanjutan untuk menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliyah, H. (2018). Penggunaan Metode KOCI dalam Penyelesaian Konflik di Tempat Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 19, 267-278.
<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis>
- Balay, R. (2007). *Predicting Conflict Management Based on Organizational Commitment and Selected Background Characteristics* (8th ed., Vol. 2). Asia Pacific Education Review.
- Berdersky, J. (2003). *Managing Conflict in Organizations: A Practical Guide for Leaders and Participants*. Westport, CT: Praeger Publishers.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture* (3rd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Coser, L. A. (1956). *The functions of social conflict*. Glencoe, IL: Free Press.
- Cowan, D. (2003). *Taking charge of organizational conflict: A guide to managing anger and confrontation*. Personhood Press.
- David, K., & Newstrom, J. W. (1981). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- De Dreu, C. K., & Van Vianen, A. E. (2001). *Managing relationship conflict and the effectiveness of organizational teams* (22nd ed., Vol. 3). Journal of organizational behavior.
- Deutsch M. (1973). *The resolution of conflict*. Yale University Press.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H. (2003). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (10th ed.). Boston: McGraw-Hill
- Hasibuan, M. S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irawati, R. (2007). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Manajemen Konflik terhadap Kinerja Karyawan. *jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 2, 124-134.

- Kartika, E. (2000). Manajemen Konflik dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 2, 13-22.
- Kilmann, R. H., & Thomas, K. W. (1977). *Developing a forced-choice measure of conflict-handling behavior* (37th ed., Vol. 2). the "MODE" instrument. Educational and psychological measurement.
- Kuhn, T., & Poole, M. S. (2000). *Do conflict management styles affect group decision making? Evidence from a longitudinal field study* (26th ed., Vol. 4). Human Communication Research.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Luthenko, A., & Mayes, B. J. (2018). *Managing Conflict in Organizations* (7th ed.). thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Mangkunegara, A. P., & Octorena, M. L. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 2, 1-12.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mardiana, R., & Prasetya, A. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 1, 1-14.
- Owens, R. G. (1991). *Organizational Behavior in Education* (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Rachmat, A. S. (2020). Efektivitas Penerapan Penilaian Kinerja Berbasis Balanced Scorecard (BSC) di Organisasi Publik. *Jurnal Analisis Kebijakan dan Implementasi Publik*, 6, 189-200. <https://journal.uii.ac.id/>
- Rahim, M. A. (2011). *Leadership and conflict management* (6th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

- Rahim, M. A., & Buntzman, G. F. (1989). *supervisory power bases, styles of handling conflict with subordinates, and subordinate compliance and satisfaction* (123rd ed., Vol. 2). *The Journal of Psychology*.
- Rahim M. (2002). Toward a theory of managing organizational conflict. *International journal of conflict management*.
- Robbins, P. S., & Coulter, M. (2010). *Manajemen Konflik Organisasi*. The Essential Of Human Resources Management.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., & Uhl-Bien, M. (2019). *Organizational Behavior* (14th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Schaubhut, N. A. (2007). Thomas-Kilmann conflict mode instrument. *CPP Research Department*.
- Sutton, R. I. (2010). *Good Boss, Bad Boss: How to Be the Best... and Learn from the Worst*. New York: Business Plus.
- Tjosvold, D., & Tjosvold, M. (1995). *Psychology for Leaders: Using Motivation, Conflict, and Power to Manage More Effectively*. New York: John Wiley & Sons.
- Winardi, J. (2004). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Jehn, K. A. (2017). *The Oxford handbook of conflict management in organizations*. Oxford University Press.
- Branham, S. D., Margavio, T. M., Hignite, M. A., Barrier, T. B., & Chin, J. M. (2005). A gender-based categorization for conflict resolution. *Journal of Management Development*, 24(3), 197–208.

Roboth, J. Y. (2015). Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia.

Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, 3(1), 33-46

Colwill, D. A. (2021). *Conflict, Power, and Organizational Change*. Routledge.