

Analisis Dampak Negatif Dari Terjadinya Konflik Antar Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Kota Palembang

Wiwin Agustian
Universitas Bina Darma
Email: wiwinagustian@binadarma.ac.id

Katon Nugroho
Universitas Bina Darma
Email: katonnugroho02071998@gmail.com

Abstract

This research was conducted to analyze the negative impact of the conflict between employees on life insurance with BumiPutera 1912 Palembang city. This research is a conflict research between 3 employees, the aim is to find out whether in a company there are still frequent conflicts or not. This research uses a qualitative approach with a descriptive method, which is the social situation in this study where the office manager and employees are the actors under study, an analysis of the occurrence of conflicts between employees is the activity under study, and the city of Palembang is the place under study. Data collection was carried out. Based on the result of data analysis, it can be concluded that there are two conflicts that often occur between employees, first poor performance that hinders employee performance so that it seems between one employee and another employee will feel awkward and interfere with communication. So that often the occurrence of miss communication between one employee and another employee with interview, observation and documentation techniques.

Key words :negative impact, conflict between employees

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dampak negatif dari terjadinya konflik antar karyawan pada asuransi jiwa bersama bumi putera 1912 kota Palembang. Penelitian ini merupakan penelitian konflik antar karyawan. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah dalam suatu perusahaan masih sering terjadi konflik atau tidak. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, yang menjadi situasi sosial dalam penelitian ini adalah manager kantor dan karyawan sebagai pelaku yang diteliti, analisis terhadap terjadinya konflik antar karyawan adalah aktifitas yang di teliti, dan Kota Palembang adalah tempat yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa ada dua konflik yang sering terjadi antar karyawan, yang *Pertama*, kinerja yang tidak baik sehingga menghambat kinerja karyawan sehingga terkesan tidak profesional. *Kedua*, sikap antara karyawan satu dengan karyawan lainnya akan merasa canggung dan membuat komunikasi terganggu sehingga sering terjadinya miss komunikasi antara karyawan satu dengan karyawan yang lain.

Kata kunci: Dampak, Konflik, Karyawan,

1. Pendahuluan

Manusia sebagai sumber daya yang sangat potensial dengan kemampuannya dan keterampilannya dapat menggerakkan roda institusi. Hal ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset terpenting institusi dalam menentukan terwujudnya tujuan dari perusahaan tersebut. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas dari satu perusahaan karena apabila kinerja karyawan buruk maka akan berpengaruh *negative* untuk institusi tersebut, tetapi apabila kinerja karyawannya baik maka akan berpengaruh *positif* untuk mewujudkan tujuan institusi secara optimal. (Darwito, 2010)

Perbedaan yang terdapat dalam suatu organisasi sering kali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menimbulkan konflik kerja antar karyawan. Hal ini disebabkan

karena telah terjadi sesuatu pada organisasi, maka terdapat banyak kemungkinan timbulnya konflik kerja antar karyawan. Konflik kerja antar karyawan dilatarbelakangi oleh adanya ketidakcocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status, dan lain sebagainya. Terlepas dari faktor yang melatarbelakangi terjadinya suatu konflik kerja, gejala yang mengemuka dalam suatu organisasi saat terjadi konflik kerja dimana saat individu atau kelompok menunjukkan sikap bermusuhan dengan individu atau kelompok lain yang berpengaruh terhadap kinerja dalam melakukan aktivitas organisasi. (Aldionita, 2014)

Pada dasarnya konflik kerja bukanlah hal yang buruk, konflik dapat berdampak *positif* dan dapat pula berdampak *negative*. Dampak *positif* dari konflik kerja yaitu konflik kerja dapat meningkatkan kualitas keputusan organisasional, konflik dapat membuka dan menyelesaikan masalah yang sebelumnya diabaikan, konflik kerja dapat mendorong karyawan untuk lebih mengapresiasi karyawan lain sesuai posisi masing-masing dan konflik kerja dapat mendorong munculnya ide-ide baru untuk melakukan perubahan. Adapun dampak *negative* dari konflik kerja antar karyawan, sebagaimana yang banyak kita lihat bahwa konflik kerja antar karyawan dapat menghasilkan emosi *negative* yang kuat. Reaksi emosional ini merupakan tanda awal akan munculnya rantai reaksi yang dapat berbahaya efek dalam organisasi. Selain reaksi negatif dapat menimbulkan ketegangan, juga dapat mengalihkan perhatian karyawan dari tugas yang sedang dikerjakannya. Pada akhirnya, konflik kerja antar karyawan tersebut akan berdampak *negative* pada kinerja individu, kelompok maupun organisasi.

Adapun penelitian terdahulu mengenai konflik terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Diansyah, 2010) mengemukakan bahwa konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Diansyah juga di dukung penelitian (Kurnisari, 2013) mengemukakan bahwa konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan (Silaban, 2012) mengemukakan bahwa tidak ada pengaruh antara konflik yang dilihat dari sumber konflik yaitu komunikasi terhadap kinerja karyawan, pendapat lainnya (Mardiyanti, 2019) menyimpulkan bahwa ada pengaruh konflik yang dilihat dari sumber konflik yaitu komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Konflik dalam organisasi bisa menimbulkan ketidaksesuaian antara dua individu atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi yang timbul karena kenyataan bahwa pihak satu dengan yang llain harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja dan atau kenyataan kedua belah pihak mempunyai status, tujuan, nilai-nilai, dan persepsi yang berbeda-beda. Konflik dapat menimbulkan dampak positif dan dampak negatif terhadap organisasi atau perusahaan, itu semua tergantung pada sifat

konflik itu sendiri dan bagaimana cara mengatasinya. Konflik dapat berperan positif, tetapi dapat pula berperan negatif. Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan maka peneliti akan mengacu pada rumusan masalah sebagai berikut bagaimana Dampak Negatif dari Terjadinya Konflik Antar Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Kota Palembang Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka yang akan menjadi tujuan penelitian ini, untuk mengetahui Dampak Negatif dari Terjadinya Konflik Antar Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Kota Palembang.

2. Kajian Pustaka

Teori konflik kerja adalah suatu tindakan salah satu pihak yang berakibat menghalangi, menghambat, atau mengganggu pihak lain dimana hal ini dapat terjadi antar kelompok masyarakat ataupun hubungan antar pribadi. Dampak menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) adalah benturan, pengaruh yang mendatangkan akibat baik positif maupun negatif. Pengaruh adalah daya yang ada dan timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan ataupun perbuatan seseorang. Pengaruh adalah suatu keadaan di mana ada hubungan timbal balik atau hubungan sebab akibat antara apa yang mempengaruhi dengan apa yang dipengaruhi.

Dampak secara sederhana bisa diartikan sebagai pengaruh atau akibat. Dalam setiap keputusan yang diambil oleh seorang atasan biasanya mempunyai dampak tersendiri, baik dampak positif maupun dampak negatif. Dampak juga bisa merupakan proses lanjutan dari sebuah pelaksanaan pengawasan internal. Seorang pemimpin yang handal sudah selayaknya bisa memprediksi jenis dampak yang akan terjadi atas sebuah keputusan yang akan di ambil.

Dari pengertian di atas maka kita bisa membagi dampak dalam dua pengertian, yaitu:

1. Pengertian Dampak Positif

Dampak adalah keinginan untuk membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau memberi kesan kepada orang lain, dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung keinginannya. Sedangkan positif adalah pasti atau tegas dan nyata dari satu pemikiran terutama memperhatikan hal-hal yang baik.

Jadi dari pengertian di atas dapat di simpulkan pengertian dampak positif adalah keinginan untuk membujuk, meyakinkan, mempengaruhi, atau memberi kesan kepada orang lain, dengan tujuan positif.

2. Pengertian Dampak Negatif

Dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) dampak negatif adalah pengaruh kuat yang mendatangkan akibat negatif. Dampak adalah keinginan untuk membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau memberi kesan kepada orang lain, dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung keinginannya. Berdasarkan beberapa penelitian ilmiah dapat disimpulkan bahwa negatif adalah pengaruh buruk yang lebih besar disbanding dengan dampak positifnya. Jadi dapat di simpulkan pengertian dampak negatif adalah keinginan untuk membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau memberi kesan kepada orang lain, dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung keinginannya yang buruk dan menimbulkan akibat tertentu

3. Konflik Kerja

Dalam kehidupan manusia termasuk dalam dunia kerja tidak akan terlepas dengan yang namanya konflik. Konflik Kerja adalah pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan dan sikap serta tergantungan aktivitas (Tommy, 2010)

Konflik kerja adalah perselisihan, pertentangan antara dua orang atau dua kelompok dimana perbuatan yang satu berlawanan dengan yang lainnya sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu (Wahyudi, 2011).

Menurut Antonius, dkk (2002) dalam Jane Y. Roboth, (2015) konflik kerja adalah suatu tindakan salah satu pihak yang berakibat menghalangi, menghambat, atau mengganggu pihak lain dimana hal ini dapat terjadi antar kelompok masyarakat ataupun hubungan antar pribadi.

Menurut Handoko (dalam Nawawi, 2010) mengemukakan bahwa konflik kerja adalah ketidaksesuaian dua orang atau lebih anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya – sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja atau kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan nilai dan persepsi.

Indikator konflik kerja menurut Boles, James S., W. Gary Howard & Heather H. Donofriyo (dalam Roboth, 2015) terdiri dari 5 indikator, diantaranya:

- a. Tekanan kerja.
- b. Banyaknya tuntutan tugas.
- c. Kurangnya kebersamaan keluarga.
- d. Sibuk dengan pekerjaan.
- e. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Bumi Putera Kota Palembang. Manager merupakan pelaku (*actor*) yang berupaya untuk meringankan beban dari kerugian nasabah, penelitian ini menggunakan pendekatan jenis kualitatif. Berdasarkan penelitian yang diteliti oleh peneliti merupakan pendekatan kualitatif, maka variabel yang digunakan hanya satu yakni Analisis Dampak Negatif dari Terjadinya Konflik Antar Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Kota Palembang. Dalam penelitian ini, peneliti akan mewawancarai 3 narasumber, yaitu dengan melakukan observasi dan mengambil dokumentasi dari Manager, Agen, dan Super Visor Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Kota Palembang.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan antara dua orang untuk memperoleh informasi dalam penelitian kualitatif.

b. Observasi

Observasi adalah suatu pengamatan secara langsung ke objek penelitian yang bertujuan untuk memahami masalah dan fenomena yang ada dalam objek penelitian tersebut.

c. Dokumentasi

dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pencatatan dan mengumpulkan data yang diidentifikasi dari dokumentasi yang ada berkaitan dengan masalah yang diteliti

2. Teknik Analisis Data penelitian

a. Reduksi Data

Reduksi data dilakukan pada awal kegiatan menganalisis data. Menurut (Sugiyono, 2016) mengemukakan bahwa reduksi data berarti merangkum, memilih, memfokuskan data-data yang pokok serta penting. Dalam mereduksi data, peneliti akan dipandu oleh tujuan yang

akan dipandu oleh tujuan yang dicapai. Berdasarkan hal tersebut, peneliti akan melakukan reduksi data dalam penelitian ini berkenaan upaya yang dilakukan oleh Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Kota Palembang.

b. Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian kualitatif pada dasarnya berisikan teks yang bersifat naratif. Hal ini telah dijelaskan (Sugiyono, 2016) yang menyatakan bahwa penyajian data kualitatif dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya. Penyajian data dilakukan dengan menyusun sekumpulan data dan informasi yang didapatkan untuk mendapatkan kesimpulan, sehingga dapat diketahui tindak lanjut yang akan dilakukan selanjutnya. Pada penelitian ini, peneliti akan menyajikan hasil analisis dalam bentuk deskripsi dari Analisis Dampak Negatif dari Terjadinya Konflik Antar Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Kota Palembang.

c. Uji *Credibility*

atau uji kredibilitas merupakan salah satu bagian dari uji keabsahan data karena pada tahap ini bisa diketahui kepercayaan data terhadap hasil penelitian. (Sugiyono, 2016) mengemukakan bahwa uji *credibility* meliputi, sebagai berikut:

1. Perpanjangan pengamatan yaitu peneliti kembali ke lapangan untuk melakukan pengamatan serta wawancara kembali dengan sumber data yang telah didapat maupun baru didapat.
2. Meningkatkan ketekunan yaitu peneliti melakukan pengamatan dengan lebih cermat serta meningkatkan ketekunan dengan membaca berbagai sumber berkaitan dengan penelitiannya.
3. Triangulasi berarti pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan waktu. Triangulasi merupakan teknik pengumpulan data yang meliputi wawancara, observasi dan dokumentasi.
4. Analisis kasus negatif diartikan sebagai kasus yang tidak sesuai atau berbeda dengan hasil penelitian. Ketika seorang peneliti melakukan analisis kasus negatif, maka peneliti mencari data yang berbeda atau bertentangan dengan hasil penelitian.
5. Menggunakan bahan referensi diartikan bahwa adanya pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti.
6. Mengadakan membercheck, dimana proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. membercheck bertujuan untuk mengetahui kesesuaian data yang diberikan oleh informan.

Uji *credibility* atau uji kredibilitas dalam penelitian ini telah didapatkan data melalui triangulasi secara langsung dengan Manager Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Kota Palembang. Selain itu, peneliti mengajukan pertanyaan dengan menggunakan data yang bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, hal ini dilakukan untuk mendapatkan jawaban yang sebenarnya dari informan.

d. Uji *Transferability*

Pengujian *transferability* dalam hasil penelitian kualitatif, peneliti membuat laporan dengan memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis dan dapat dipercaya. Hal ini

dilakukan untuk membuktikan bahwa data sesuai, dimana peneliti membuat deskripsi data secara detail dan sesuai konteks..

Pengujian *transferability* dalam penelitian ini, peneliti akan membuat laporan berdasarkan data yang telah ditemukan secara rinci dan terpercaya. Data ini diperoleh peneliti berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan mulai dari studi pendahuluan sampai dengan hasil penelitian mengenai permasalahan yang telah diteliti oleh peneliti.

e. Pengujian *Dependability*

Setelah melakukan pengujian *dependability*, tahap selanjutnya adalah pengujian *dependability*.(Sugiyono, 2016) menyatakan bahwa dalam penelitian kualitatif, pengujian *dependability* dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Pada pengujian ini, peneliti yang tidak melakukan proses penelitian namun memiliki data, maka penelitian tersebut tidak reliable atau dependable.

Pengujian *dependability* dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian dengan memiliki data yang rinci, jelas, terpercaya dan dapat dibuktikan dengan melakukan proses penelitian berdasarkan susunan penelitian kualitatif yang telah ditetapkan. Hasil penelitian yang dilakukan peneliti berkenaan dengan hasil Analisis Dampak Negatif dari Terjadinya Konflik Antar Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Kota Palembang.

f. Pengujian *Confirmability*

Uji keabsahan data yang terakhir adalah pengujian *Confirmability*. (Sugiyono, 2016) mengemukakan bahwa dalam penelitian kualitatif, pengujian Hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka penelitian yang dilakukan telah memenuhi standar *confirmability*.

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti berkenaan dengan Analisis Dampak Negatif dari Terjadinya Konflik Antar Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Kota Palembang telah melalui proses penelitian yang telah memenuhi standar *confirmability*.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Trianggulasi

Pada penelitian ini peneliti melakukan triangulasi dalam mengumpulkan data dan mengecek data dari berbagai sumber kemudian dianalisis hasil dari wawancara yang didapat dari tiga informan secara deskriptif tentang analisis dampak negatif dari terjadinya konflik antar karyawan pada asuransi jiwa bersama bumi putera 1912 kota palembang dan mengecek jawaban dari kedua informan melalui informan *membercheck*.

Trianggulasi teknik pada penelitian ini peneliti melakukan dengan mengecek data kembali kepada kedua informan yang diperoleh dari hasil wawancara tentang analisis dampak negatif dari terjadinya konflik antar karyawan pada asuransi jiwa bersama bumi putera 1912 kota palembang. Peneliti mendapatkan data hasil wawancara analisis dampak negatif dari terjadinya konflik antar karyawan pada asuransi jiwa bersama bumi putera 1912 kota palembang mendapat kan hasil seringnya terjadi konflik pada perusahaan ini sehingga membuat renggangnya hubungan antar karyawan sehingga membuat situasi menjadi canggung yang di maksud di sini adalah hubungan antara karyawan satu dengan karyawan lain itu menjadi tidak baik atau menjadi renggang karena adanya konflik antar karyawan tersebut.

Hal ini juga dapat di kaitkan dengan teori dari (Roboth, 2015) yang menjelaskan tentang konflik kerja adalah suatu tindakan yang berakibat menghalangi, menghambat, atau mengganggu pihak lain di mana hal ini dapat terjadi antar kelompok masyarakat ataupun hubungan antar pribadi, hal ini sudah di jelaskan bahwasanya konflik- konflik yang terjadi pada perusahaan tersebut termasuk dalam menghalangi, menghambat dan mengganggu karyawan satu dengan karyawan yang lain. Agar data dapat dipercaya peneliti menggunakan alat bantu seperti kamera sehingga menghasilkan bahan referensi berupa hasil foto yang dapat dijadikan bukti bahwa peneliti telah melakukan penelitian.

Peneliti melakukan triangulasi pada waktu yang berbeda-beda, seperti pengumpulan data wawancara pada tanggal 13 Desember 2019 kepada informan HN yaitu manager perusahaan dan informan Y yaitu salah satu karyawan yang terlibat konflik. Kemudian padatanggal 15 Desember 2019 kepada *membercheck* S. Selanjutnya pada tanggal 15 Desember 2019 peneliti melakukan observasi dan mengkonfirmasi kebenaran data yang diterima dari informan di Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera Kota Palembang.

4.2 Membercheck

Berikutnya peneliti menggunakan *membercheck* dengan melakukan wawancara kepada 1 karyawan yang juga terlibat dalam konflik kerja yang dikaitkan dengan proses yang telah dilakukan mulai dari menentukan fokus masalah pada penelitian ini sampai memperoleh kesimpulan.

4.3 Reduksi Data

Pada penelitian ini peneliti melakukan wawancara kepada dua orang informan. Dari dua informan tersebut telah diperoleh jawaban yang bervariasi dan hampir sama. Adapun data yang diperoleh dari hasil wawancara sebagai berikut:

Data pertama yang diperoleh oleh peneliti yaitu hasil wawancara dengan informan HN yang dijadikan sebagai patokan dalam wawancara. Data hasil wawancara yang diperoleh dari informan Y mempunyai kesamaan jawaban dengan informan HN terkait analisis dampak negatif dari terjadinya konflik antar karyawan pada asuransi jiwa bersama bumi putera 1912 kota Palembang.

Data selanjutnya yang diperoleh oleh peneliti dari salah satu karyawan yang terlibat konflik kerja S, informan S merupakan karyawan yang kerap terlibat dengan konflik kerja Selain itu, jawaban yang diperoleh oleh peneliti memang benar bawasannya dampak dari terjadinya konflik antar karyawan adalah membuat hubungan antar karyawan menjadi renggang dan semakin canggung. Data yang telah diperoleh oleh peneliti dari kedua informan yaitu analisis dampak negatif dari terjadinya konflik antar karyawan pada asuransi jiwa bersama bumi putera 1912 kota Palembang yaitu membuat hubungan antar karyawan semakin renggang dan canggung.

4.4 Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian ini berbentuk deskriptif kualitatif. Informasi yang diperoleh dari hasil wawancara mengenai analisis dampak negatif dari terjadinya konflik antar karyawan pada asuransi jiwa bersama bumi putera 1912 kota Palembang yaitu:

a. Preventif

Berdasarkan hasil wawancara dari kedua informan tentang analisis dampak negatif dari

terjadinya konflik antar karyawan pada asuransi jiwa bersama bumi putera 1912 kota palembang, AJB Bumi Putera terdapat dampak negatif dari terjadinya konflik antar karyawan yaitu karyawan akan memiliki sikap yang canggung sehingga membuat kinerja tidak maksimal dan akan merugikan perusahaan Selain itu, salah satu cara untuk mencegah dari terjadinya konflik kerja antar karyawan di AJB Bumi Putera juga meneger tidak memberikan rasa pilih kasih terhadap karyawan hal itulah yang di gunakan untuk meminimalisir terjadinya konflik antar karyawan di perusahaan AJB Bumi Putera.

Berdasarkan hasil wawancara dari kedua informan tentang analisis dampak negatif dari terjadinya konflik antar karyawan pada asuransi jiwa bersama bumi putera 1912 kota palembang yaitu masih sering terjadinya konflik antar karyawan yang membuat sikap antar karyawan menjadi canggung dan berpengaruh pada kinerja mereka sehingga membuat para karyawan terkesan tidak profesional dalam bekerja.

b. Represif

Berdasarkan hasil wawancara dari kedua informan tentang analisis dampak negatif dari terjadinya konflik antar karyawan pada asuransi jiwa bersama bumi putera 1912 kota palembang yaitu untuk mengatasi dampak negatif dari terjadinya konflik antar karyawan yaitu dengan cara tidak membanding- bandingkan antara karyawan satu dengan karyawan yang lain sehingga tidak akan terjadi kecemburuan sosisal antar karyawan. Peranmanager di sini sangat penting untuk meminimalisir konflik antar karyawan yang sering terjadi pada AJB Bumi Putera , ketika manager memiliki rasa adil, dan bijaksana terhadap karyawan hal tersebut akan meminimalisir terjadinya konflik antar karyawan. Bersadarkan hasil observasi dan melakukan konfirmasi ke analisis dampak negatif dari terjadinya konflik antar karyawan pada asuransi jiwa bersama bumi putera 1912 kota palembang yaitu masi sering terjadi konflik antar karyawan yang terjadi pada AJB Bumi Putera Kota Palembang.

Berdasarkan hasil wawancara dari kedua informan tentang analisis dampak negatif dari terjadinya konflik antar karyawan pada asuransi jiwa bersama bumi putera 1912 kota palembang yaitu AJB Bumi Putera masih sering tyerjadi konflik antar karyawan yang menyebabkan karyawan satu dengan karyawan yang lain merasa canggu dan menyebabkan kinerja berkurang dan berkesan tidak profesional, apabila konflik antar karyawan sudah sangat parah makan akan sampai pada telinga manager dan manager akan memberikan sanksi kepada karyawan yang terlibat konflik.

c. Verifikasi Data / Kesimpulan

Selanjutnya setelah data disajikan, langkah yang terakhir adalah verifikasi/menyimpulkan. Dari semua data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa dampak negatif dari terjadinya konflik antar karyawan yaitu kinerja yang tidak baik sehingga menghambat kinerja karyawan sehingga terkesan tidak profesional.

Dampak negatif selanjutnya yaitu sikap antara karyawan satu dengan karyawan lainnya akan merasa canggung dan membuat komunikasi terganggu sehingga sering terjadinya miss komunikasi antara karyawan satu dengan kryawan yang lain.

Pada verifikasi data peneliti menggunakan *membercheck* dengan melakukan wawancara kepada 1 informan. Peneliti melakukan wawancara dengan informan S yang dilakukan untuk memastikan data yang diperoleh dari *key informan* benar atau tidak.

Setelah melakukan *membercheck* peneliti melakukan triangulasi data dengan berbagai sumber. Peneliti melakukan analisis terhadap jawaban dari kedua informan secara deskriptif tentang analisis dampak negatif dari terjadinya konflik antar karyawan pada asuransi jiwa bersama bumi putera 1912 kota Palembang. Kemudian, supaya data dapat lebih dipercaya, peneliti menggunakan alat bantu seperti kamera dan perekam suara dan menghasilkan bahan referensi berupa hasil foto dan hasil rekaman yang akan menjadi bukti bahwa peneliti benar-benar melakukan penelitian.

d. Analisis Data Hasil Observasi

Dalam penelitian ini menggunakan observasi yang tidak berstruktur, instrumen yang dibuat oleh peneliti bersifat sementara. Observasi ini bertujuan untuk memperkuat data yang telah diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan kepada informan. Setelah wawancara didapatkan beberapa data tentang analisis dampak negatif dari terjadinya konflik antar karyawan pada asuransi jiwa bersama bumi putera 1912 kota Palembang. Kemudian dari data yang di dapat ada beberapa data yang dapat peneliti lihat dan amati secara langsung yakni sebagai berikut.

AJB Bumi Putera adalah perusahaan asuransi jiwa nasional milik bangsa Indonesia yang pertama dan tertua. Didirikan pada tanggal 12 Februari 1912 di Magelang Jawa Tengah, pada mulanya perusahaan ini hanya melayani guru sekolah Hindia Belanda, kemudian perusahaan memperluas jaringan ke masyarakat umum.

Dalam melakukan observasi, peneliti langsung ke lapangan. Peneliti menemui salah satu karyawan yang sering memiliki konflik antar karyawan, sehingga untuk memastikan data yang didapatkan dari informan sebelumnya, peneliti juga mengajukan beberapa pertanyaan. Kesimpulannya bahwa benar konflik antar karyawan pada asuransi jiwa bersama bumi putera 1912 kota Palembang berdampak negatif baik untuk perusahaan maupun untuk karyawan itu sendiri. Akan tetapi, sayangnya peneliti mengalami kesulitan untuk melakukan observasi dikarenakan peneliti tidak dapat melakukan observasi kepada seluruh informan dikarenakan tidak semua karyawan mau mengakui bahwa benar dia sering terlibat dengan konflik antar karyawan itu sendiri. Data hasil dokumentasi peneliti memperoleh dari daftar kegiatan AJB Bumi Putera. Dokumentasi digunakan untuk mendapatkan gambaran tentang analisis dampak negatif dari terjadinya konflik antar karyawan pada asuransi jiwa bersama bumi putera 1912 kota Palembang.

Pembahasan

Peneliti membahas hasil penelitian yang didasarkan pada judul yaitu Analisis Dampak Negatif Dari Terjadinya Konflik Antar Karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Kota Palembang. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan lima indikator, dimana ada 9 pertanyaan pada wawancara dan 9 pertanyaan pada observasi.

Berdasarkan temuan yang didapat oleh peneliti mengenai Analisis Dampak Negatif Dari Terjadinya Konflik Antar Karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan teori konflik kerja menurut Boles, James S., W. Gary

Howard & Heather H. Donofriyo (dalam roboth, 2015) berpendapat sebagai yaitu: konflik kerja adalah suatu tindakan salah satu pihak yang berakibat menghalangi, menghambat, atau mengganggu pihak lain dimana hal ini dapat terjadi antar kelompok masyarakat ataupun hubungan antar pribadi.

Penelitian ini berkaitan dengan dampak negatif dari terjadinya konflik kerja antar karyawan Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, bahwa ada dua indikator yang telah dilakukan oleh AJB Bumi Putera dalam memberikan analisis dampak negatif dari terjadinya konflik antar karyawan ,*pertama* Preventif melakukan analisis dampak negatif dari terjadinya konflik antar karyawan pada asuransi jiwa bersama bumi putera 1912 kota Palembang, AJB Bumi Putera terdapat dampak negatif dari terjadinya konflik antar karyawan yaitu karyawan akan memiliki sikap yang canggung sehingga membuat kinerja tidak maksimal dan akan merugikan perusahaan Selain itu, salah satu cara untuk mencegah dari terjadinya konflik kerja antar karyawan di AJB Bumi Putera juga meneger tidak memberikan rasa pilih kasih terhadap karyawan hal itulah yang di gunakan untuk meminimalisir terjadinya konflik antar karyawan di perusahaan AJB Bumi Putera.

Berdasarkan hasil wawancara dari kedua informan tentang analisis dampak negatif dari terjadinya konflik antar karyawan pada asuransi jiwa bersama bumi putera 1912 kota Palembang yaitu masih sering terjadinya konflik antar karyawan yang membuat sikap antar karyawan menjadi canggung dan berpengaruh pada kinerja mereka sehingga membuat para karyawan terkesan tidak profesional dalam bekerja.

Selanjutnya yang *kedua* Respresif, analisis dampak negatif dari terjadinya konflik antar karyawan pada asuransi jiwa bersama bumi putera 1912 kota Palembang yaitu untuk mengatasi dampak negatif dari terjadinya konflik antar karyawan yaitu dengan cara tidak membandingkan antara karyawan satu dengan karyawan yang lain sehingga tidak akan terjadi kecemburuan sosisal antar karyawan. Peranmanager di sini sangat penting untuk meminimalisir konflik antar karyawan yang sering terjadi pada AJB Bumi Putera, ketika manager memiliki rasa adil, dan bijaksana terhadap karyawan hal tersebut akan meminimalisir terjadinya konflik antar karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan melakukan konfirmasi ke analisis dampak negatif dari terjadinya konflik antar karyawan pada asuransi jiwa bersama bumi putera 1912 kota Palembang yaitu masi sering terjadi konflik antar karyawan yang terjadi pada AJB Bumi Putera Kota Palembang.

Berdasarkan hasil wawancara dari kedua informan tentang analisis dampak negatif dari terjadinya konflik antar karyawan pada asuransi jiwa bersama bumi putera 1912 kota Palembang yaitu AJB Bumi Putera masih sering terjadi konflik antar karyawan yang menyebabkan karyawan satu dengan karyawan yang lain merasa canggung dan menyebabkan kinerja berkurang dan berkesan tidak profesional, apabila konflik antar karyawan sudah sangat parah makan akan sampai pada telinga manager dan manager akan memberikan sanksi kepada karyawan yang terlibat konflik.

Dalam melakukan observasi, peneliti langsung ke lapangan. Peneliti menemui salah satu karyawan yang sering memiliki konflik antar karyawan, sehingga untuk memastikan data yang didapatkan dari informan sebelumnya, peneliti juga mengajukan beberapa pertanyaan. Kesimpulannya bahwa benar konflik antar karyawan pada asuransi jiwa bersama bumi putera

1912 kota Palembang berdampak negatif baik untuk perusahaan maupun untuk karyawan itu sendiri. Akan tetapi, sayangnya peneliti mengalami kesulitan untuk melakukan observasi dikarenakan peneliti tidak dapat melakukan observasi kepada seluruh informan dikarenakan tidak semua karyawan mau mengakui bahwa benar dia sering terlibat dengan konflik antar karyawan itu sendiri.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa dampak negatif dari terjadinya konflik antar karyawan pada asuransi jiwa bersama bumi putera 1912 kota Palembang, yaitu: *Pertama*, kinerja yang tidak baik sehingga menghambat kinerja karyawan sehingga terkesan tidak profesional. *Kedua*, sikap antara karyawan satu dengan karyawan lainnya akan merasa canggung dan membuat komunikasi terganggu sehingga sering terjadinya miss komunikasi antara karyawan satu dengan karyawan yang lain.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Depok: Rajawali Pers.
- Ahmadi.(2009) *Konflik Kerja Antar Karyawan Bandung*: PT. Bumi Aksara.
- Aldionita, Mella. (2014) *Hubungan Konflik dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bina Cipta Nusa Perkasa Bandar Lampung*. Jakarta: Rajawali Pers
- Arikunto,S. (2013). *Sumber Daya Manusia*Jakarta: Renika Cipta
- Arikunto,S. (2011). *Sumber Daya Manusia*Jakarta: Renika Cipta
- Darwito. (2008). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan(Studi Pada RSUD Kota Semarang)*. Tesis.Semarang: Universitas Diponegoro
- Diansyah, Deni Nur. (2010) *Pengaruh Job Stressor dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerja Umum Pemerintah Kota Surakarta*. Bandung: Pustaka Setia
- Handoko, Hani. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cetakan Kedua puluh BPFE.
- Handoko, Hani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cetakan Kedua puluh BPFE
- Handoko. (2010). *Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan*. Bandung: Pustaka Setia
- Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hartatik. (2005) *Konflik Kerja Antar Karyawan Bandung*: PT. Cipta
- Kurniasari. (2013) *Pengaruh Konflik Peran Dan Stress Kerja Terhadap Karyawan PT. Glory Industrial Semarang*. Jakarta: Erlangga
- Gibson.(1985) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: Remaja Rosda Karya
- Mardiyanti. A., & Aliya, S. (2019) *Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Konflik di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Erafone Megastore Palembang*. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis Global Competitive Advantage*, Palembang: 3 Oktober 2019. Hal. 283-291.
- Nitisemito, Alex S. (1982). *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

- Rivai, Veitzhal. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan dari Teori ke Praktik*
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Winardi. (2007). *Manajemen Prilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Wirawan. (2010). *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Y. Roboth. (2015) *Cara Mengatasi Konflik Kerja Antar Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara

Copyright Disclaimer

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.