



## **Pendekatan Kolaboratif pada Resolusi Konflik untuk Meningkatkan Produktivitas *Teamwork***

### ***Collaborative Approach to Conflict Resolution for Enhancing Teamwork Productivity***

**Andi Haerani<sup>1</sup>, Widayani Putri Alesya<sup>2</sup>, Harry Yulianto<sup>3\*</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

Email: [andihaerani03@gmail.com](mailto:andihaerani03@gmail.com)<sup>1</sup>, [widayaniputrialesya37@gmail.com](mailto:widayaniputrialesya37@gmail.com)<sup>2</sup>, [harryyulianto.stieypup@gmail.com](mailto:harryyulianto.stieypup@gmail.com)<sup>3\*</sup>

#### Article history :

Received : 05-01-2025

Revised : 07-01-2025

Accepted : 09-01-2025

Published : 12-01-2025

#### **Abstract**

*Conflicts in the workplace, particularly those involving differences in communication and goals, often hinder team productivity. Collaborative approaches as conflict resolution strategies have proven effective in alleviating interpersonal tensions and improving relationships among employees. This study aims to analyze the implementation of collaborative approaches in conflict resolution and its impact on teamwork productivity in a stationery store. The research method used is qualitative with a descriptive approach, involving literature review to identify relevant theories and empirical findings. The results indicate that the application of collaborative approaches strengthens team relationships, enhances innovation, and creates a more harmonious work environment. This approach also contributes to increased team productivity by facilitating open communication and creative problem-solving. Overall, this study confirms that collaboration is effective in resolving conflicts and improving team performance, particularly in organizations facing dynamic challenges. The study contributes to the conflict management literature and provides practical recommendations for organizational leaders in managing conflicts constructively to achieve common goals.*

**Keywords:** *conflict resolution, teamwork productivity, collaborative approach*

#### **Abstrak**

Konflik di tempat kerja, terutama yang melibatkan perbedaan komunikasi dan tujuan, sering kali menghambat produktivitas tim. Pendekatan kolaboratif sebagai strategi resolusi konflik telah terbukti efektif dalam meredakan ketegangan interpersonal dan meningkatkan hubungan antar karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan pendekatan kolaboratif dalam resolusi konflik dan dampaknya terhadap produktivitas *teamwork* di *store stationery*. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yang melibatkan studi literatur untuk mengidentifikasi teori dan temuan empiris yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan pendekatan kolaboratif dapat memperkuat hubungan antar anggota tim, meningkatkan inovasi, dan menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis. Pendekatan ini juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas tim dengan memfasilitasi komunikasi yang terbuka dan penyelesaian masalah secara kreatif. Secara keseluruhan, penelitian ini mengkonfirmasi bahwa kolaborasi efektif dalam menyelesaikan konflik dan meningkatkan kinerja tim, khususnya di organisasi yang menghadapi tantangan dinamis. Penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur manajemen konflik dan memberikan rekomendasi praktis bagi pemimpin organisasi dalam mengelola konflik secara konstruktif untuk mencapai tujuan bersama.

**Kata Kunci:** *resolusi konflik, produktivitas teamwork, pendekatan kolaboratif*



## PENDAHULUAN

Konflik antar karyawan merupakan fenomena umum di dunia kerja yang dapat memengaruhi efektivitas organisasi. Konflik sering kali muncul akibat perbedaan kepentingan, cara pandang, atau metode kerja antar individu maupun kelompok (Robbins, 2003). Di satu sisi, konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menghambat komunikasi dan menurunkan produktivitas kerja. Di sisi lain, konflik yang dikelola secara efektif melalui strategi kolaboratif dapat menghasilkan solusi kreatif yang memperkuat hubungan interpersonal dan meningkatkan produktivitas *teamwork* (Sedarmayanti., 2000).

Kolaborasi menjadi salah satu pendekatan yang diakui efektif dalam manajemen konflik. Pendekatan ini menitikberatkan pada pengintegrasian pandangan semua pihak untuk mencapai solusi yang saling menguntungkan (Pruitt, 2004). Dalam konteks organisasi, strategi kolaboratif tidak hanya menyelesaikan konflik, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang inklusif dan mendukung keberlanjutan organisasi (Hananto et al., 2024). *Store stationery*, sebagai salah satu entitas bisnis, membutuhkan strategi kolaborasi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan bisnisnya.

Di era modern, pendekatan kolaboratif semakin relevan karena organisasi menghadapi tantangan kompleks, termasuk persaingan pasar yang ketat dan kebutuhan untuk mempertahankan produktivitas tinggi (Chikmawati, 2018). Penelitian mengenai implementasi strategi kolaboratif dalam resolusi konflik sangat penting untuk memberikan wawasan tentang cara meningkatkan produktivitas *teamwork* di lingkungan kerja.

Meskipun banyak penelitian telah membahas strategi manajemen konflik, masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman mengenai efektivitas pendekatan kolaboratif dalam konteks organisasi tertentu, seperti *store stationery*. Hal ini terutama terkait dengan bagaimana strategi kolaboratif dapat diadaptasi untuk mengatasi konflik spesifik yang sering terjadi, seperti konflik tugas atau konflik hubungan (Yahya & Yulianto, 2018). Beberapa organisasi yang masih mengandalkan strategi kompromi atau menghindar, yang cenderung menyelesaikan konflik secara jangka pendek tetapi tidak memberikan solusi yang berkelanjutan (Kurniawati et al., 2018). Penelitian ini berfokus pada pendekatan kolaboratif sebagai alternatif untuk meningkatkan produktivitas *teamwork* secara menyeluruh.

Robbins (2003) mengidentifikasi berbagai strategi manajemen konflik, termasuk kolaborasi, yang efektif untuk mengatasi perbedaan pandangan dan meningkatkan efisiensi tim. Sedarmayanti (2000) juga menyoroti pentingnya komunikasi terbuka sebagai faktor kunci dalam mengelola konflik dan menciptakan harmoni dalam lingkungan kerja. Selain itu, penelitian Pruitt (2004) mengemukakan bahwa strategi kolaboratif, meskipun memerlukan waktu dan upaya lebih banyak, dapat menghasilkan solusi yang lebih kreatif dan berkelanjutan dibandingkan strategi lainnya. Studi ini menekankan pentingnya keterlibatan aktif semua pihak dalam proses penyelesaian konflik untuk mencapai hasil yang optimal.

Hananto et al. (2024) dalam studinya tentang manajemen konflik di organisasi menunjukkan bahwa pendekatan kolaboratif memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kualitas kerja tim. Studi ini juga menggarisbawahi peran pemimpin yang mampu memfasilitasi dialog dan mediasi dalam mendorong penerapan strategi kolaboratif. Riset Chikmawati (2018) menyoroti bahwa konflik tugas dapat menjadi peluang inovasi jika dikelola dengan pendekatan yang tepat, seperti



kolaborasi. Namun, penelitian Chikmawati (2018) juga mencatat bahwa konflik hubungan cenderung merusak motivasi kerja jika tidak segera ditangani.

Meskipun strategi kolaboratif telah diakui sebagai pendekatan yang efektif dalam manajemen konflik, penelitian mengenai aplikasinya pada konteks spesifik, seperti *retail stationery*, masih terbatas. Selain itu, belum banyak studi yang mengeksplorasi bagaimana strategi ini memengaruhi aspek produktivitas *teamwork* secara langsung. Penelitian ini menawarkan perspektif baru dengan mengeksplorasi implementasi pendekatan kolaboratif dalam resolusi konflik di *store stationery*, khususnya dalam meningkatkan produktivitas *teamwork*. Penelitian ini juga mengintegrasikan data empiris terbaru untuk memberikan wawasan praktis bagi manajer dan pemimpin organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas pendekatan kolaboratif dalam resolusi konflik antar karyawan dan mengevaluasi dampaknya terhadap produktivitas *teamwork* di *store stationery*. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dengan memperkaya literatur tentang manajemen konflik dan strategi kolaboratif. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi panduan bagi manajer dan pemimpin organisasi dalam mengelola konflik dan meningkatkan produktivitas *teamwork*.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif untuk memberikan pemahaman mendalam mengenai fenomena konflik di *store stationery* dan penerapan pendekatan kolaboratif sebagai strategi resolusi konflik. Penelitian kualitatif memungkinkan eksplorasi data yang kompleks dan kontekstual terkait hubungan interpersonal serta dinamika tim kerja (Creswell, 2014).

Penelitian ini dilakukan di sebuah *store stationery* yang berlokasi di kota Makassar. Objek penelitian ini dipilih karena *store stationery* tersebut menghadapi tantangan dalam mengelola konflik interpersonal di antara karyawan, yang dapat memengaruhi produktivitas tim. Store tersebut memiliki karyawan dengan latar belakang yang beragam dan tugas yang seringkali menuntut kerja sama tim yang intensif. Konflik yang sering muncul terkait dengan pembagian tugas, perbedaan gaya komunikasi, dan ekspektasi pekerjaan. *Store stationery* menjadi objek yang relevan untuk mengkaji penerapan pendekatan kolaboratif dalam resolusi konflik dan dampaknya terhadap produktivitas *teamwork*. Penelitian ini berfokus pada observasi dan analisis penerapan strategi kolaboratif dalam menyelesaikan konflik, serta pengaruhnya terhadap efektivitas dan kinerja tim di tempat kerja.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh dari artikel ilmiah, laporan, dan publikasi resmi yang relevan. Data ini membantu memberikan kerangka teoritis serta mendukung analisis fenomena yang diteliti (Yulianto, 2016). Pengumpulan data dilakukan melalui studi literatur dengan menganalisis berbagai dokumen, seperti jurnal ilmiah, laporan, dan buku, yang membahas strategi resolusi konflik dan efektivitas pendekatan kolaboratif. Studi literatur bertujuan untuk mengidentifikasi temuan empiris yang relevan dan membangun dasar teoritis penelitian (Yulianto, 2016).

Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif untuk menginterpretasikan data yang telah dikumpulkan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggambarkan fenomena secara



mendalam dan sistematis dengan fokus pada hubungan antara konflik, strategi kolaboratif, dan produktivitas *teamwork* (Miles & Huberman, 1994).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Konflik

Konflik di organisasi dapat timbul akibat berbagai faktor, termasuk perbedaan kepentingan, budaya kerja, dan tujuan individu yang tidak selaras. Sebagaimana dikemukakan oleh Robbins (2003), konflik sering kali menjadi penghambat komunikasi efektif di tempat kerja. Pada kasus *store stationery*, konflik hubungan menjadi salah satu bentuk konflik yang paling dominan, dipicu oleh perbedaan kepribadian dan kurangnya komunikasi antar individu (Hananto et al., 2024).

Konflik merupakan bagian yang tak terpisahkan dari dinamika kerja, terutama di lingkungan yang melibatkan banyak individu dengan latar belakang dan tujuan yang berbeda. Menurut Robbins (2003), konflik dapat dikategorikan menjadi konflik tugas, konflik hubungan, dan konflik proses. Konflik tugas biasanya terjadi akibat perbedaan pandangan terkait metode kerja, sedangkan konflik hubungan lebih sering disebabkan oleh perbedaan kepribadian dan emosi antar individu. Konflik proses, di sisi lain, berakar pada ketidaksepakatan tentang bagaimana pekerjaan harus dilaksanakan.

Pada konteks *store stationery*, konflik hubungan sering kali menjadi bentuk konflik yang paling dominan. Hal ini disebabkan oleh perbedaan gaya komunikasi dan ekspektasi antar karyawan (Hananto et al., 2024). Karyawan dengan gaya komunikasi langsung mungkin dianggap kasar oleh rekan kerja yang terbiasa dengan pendekatan yang lebih diplomatis.

Dampak konflik pada organisasi dapat sangat beragam, mulai dari menurunnya produktivitas hingga meningkatnya tingkat *turnover* karyawan (Kurniawati et al., 2018; Yulianto, 2005). Konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan ketegangan yang berkepanjangan, menghambat kolaborasi, dan mengurangi motivasi kerja. Sebaliknya, jika konflik dikelola dengan baik, organisasi dapat memanfaatkannya untuk mendorong inovasi dan perbaikan proses kerja (Chikmawati, 2018).

Salah satu solusi untuk mengatasi konflik adalah melalui mediasi yang dilakukan oleh pihak ketiga yang netral. Pruitt (2004) menjelaskan bahwa mediasi efektif dalam membantu pihak-pihak yang terlibat mencapai kesepakatan tanpa harus mengorbankan hubungan jangka panjang. Dalam praktiknya, mediasi di *store stationery* melibatkan manajer yang bertindak sebagai fasilitator untuk membantu karyawan menemukan solusi yang saling menguntungkan.

Selain mediasi, pelatihan manajemen konflik juga penting untuk mengurangi frekuensi dan intensitas konflik. Pelatihan ini dapat membantu karyawan memahami cara menangani konflik secara konstruktif dan memperbaiki keterampilan komunikasi mereka (Sedarmayanti., 2000). *Store stationery* telah mulai menerapkan pelatihan manajemen konflik sebagai bagian dari strategi pengembangan karyawan.

Pendekatan kolaboratif menjadi solusi lain yang semakin banyak diterapkan di organisasi modern. Hananto et al. (2024) menyatakan bahwa kolaborasi tidak hanya membantu menyelesaikan konflik, tetapi juga menciptakan hubungan yang lebih kuat di antara anggota tim. Pendekatan ini memungkinkan semua pihak untuk berkontribusi dalam menemukan solusi yang memuaskan semua pihak yang terlibat.



Namun, penerapan strategi kolaboratif bukan tanpa tantangan. Dibutuhkan waktu dan komitmen yang besar dari semua pihak untuk memastikan bahwa proses kolaborasi berjalan dengan efektif. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memberikan dukungan yang memadai, seperti alokasi waktu untuk diskusi tim dan pengakuan atas kontribusi individu. Konflik di organisasi tidak dapat dihindari, tetapi dapat dikelola dengan strategi yang tepat (Yulianto & Iryani., 2024a). Dengan mengadopsi pendekatan kolaboratif dan melibatkan semua pihak dalam proses resolusi, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

### **Produktivitas *Teamwork***

Produktivitas *teamwork* sangat bergantung pada kemampuan tim untuk bekerja secara harmonis dan efisien. Menurut Kurniawati et al. (2018), konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan produktivitas tim, sementara konflik yang diatasi melalui strategi yang tepat dapat meningkatkan inovasi dan efisiensi kerja.

Produktivitas *teamwork* sangat dipengaruhi oleh sejauh mana konflik dapat dikelola secara efektif. Konflik yang tidak terkendali dapat mengakibatkan berkurangnya kepercayaan antar anggota tim, yang pada akhirnya menurunkan tingkat kolaborasi (Kurniawati et al., 2018). Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2003), yang menyatakan bahwa konflik yang tidak terselesaikan dapat menghambat aliran komunikasi, memperpanjang waktu penyelesaian tugas, dan mengurangi efisiensi tim secara keseluruhan.

Sebaliknya, konflik yang dikelola dengan baik dapat mendorong produktivitas tim. Dalam beberapa kasus, konflik dapat menjadi pemicu inovasi, karena mendorong anggota tim untuk mencari solusi kreatif dan menantang *status quo* (Chikmawati, 2018). Misalnya, konflik tugas yang muncul akibat perbedaan pendekatan kerja dapat menghasilkan metode baru yang lebih efektif jika diatasi dengan strategi kolaboratif.

Manajemen konflik yang efektif juga memengaruhi motivasi tim. Menurut Sedarmayanti (2000), keterlibatan pemimpin dalam memfasilitasi resolusi konflik meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap manajemen, yang berdampak positif pada produktivitas tim. Peran pemimpin menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Keberhasilan manajemen konflik juga bergantung pada keterampilan komunikasi antar anggota tim. Pruitt (2004) menyoroti pentingnya komunikasi terbuka sebagai fondasi dalam membangun hubungan yang sehat di antara anggota tim. Dengan komunikasi yang jelas dan jujur, anggota tim dapat menghindari kesalahpahaman yang sering menjadi pemicu konflik.

Penerapan pelatihan manajemen konflik di organisasi juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas tim (Yulianto & Iryani., 2024b). Pelatihan ini membantu anggota tim mengembangkan keterampilan interpersonal, seperti mendengarkan aktif dan memberikan umpan balik konstruktif. Pada konteks *store stationery*, pelatihan semacam ini telah menunjukkan peningkatan kinerja tim dalam menyelesaikan tugas-tugas bersama.

Pendekatan kolaboratif merupakan salah satu strategi yang paling efektif dalam meningkatkan produktivitas *teamwork*. Hananto et al. (2024) menyatakan bahwa kolaborasi mendorong anggota tim untuk berbagi perspektif dan sumber daya, yang pada akhirnya memperkuat hubungan antar anggota dan meningkatkan efisiensi kerja. Dengan melibatkan semua pihak dalam



proses pengambilan keputusan, organisasi dapat memastikan bahwa setiap anggota merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik.

Produktivitas *teamwork* dipengaruhi oleh kemampuan tim untuk mengelola konflik secara konstruktif. Dengan mengintegrasikan strategi manajemen konflik, seperti mediasi, pelatihan, dan pendekatan kolaboratif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan efisiensi.

### **Resolusi Konflik**

Strategi resolusi konflik memainkan peran penting dalam memastikan stabilitas dan kinerja tim. Pruitt (2004) menyatakan bahwa mediasi dan komunikasi terbuka adalah langkah awal yang efektif dalam menyelesaikan konflik interpersonal. Pada konteks *store stationery*, strategi ini telah diterapkan dengan beberapa keberhasilan, meskipun masih ada tantangan dalam penerapannya secara konsisten.

Teknik resolusi konflik mencakup berbagai pendekatan yang dirancang untuk menangani ketegangan interpersonal atau antar kelompok di tempat kerja. Salah satu teknik yang paling umum adalah mediasi, di mana pihak ketiga yang netral membantu para pihak yang berkonflik untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan (Pruitt, 2004). Mediasi sangat efektif dalam meredakan konflik hubungan karena memungkinkan setiap pihak untuk menyampaikan perspektif mereka tanpa gangguan.

Pendekatan lainnya adalah kompromi, yang melibatkan pemberian konsesi oleh semua pihak yang berkonflik. Pendekatan ini cocok untuk konflik dengan intensitas rendah hingga sedang, di mana setiap pihak bersedia mengorbankan sebagian dari tuntutannya untuk mencapai solusi bersama (Hananto et al., 2024). Namun, kompromi sering dianggap kurang efektif untuk konflik yang kompleks karena dapat mengabaikan akar penyebab masalah.

Kolaborasi menjadi teknik resolusi konflik yang paling ideal karena berfokus pada pengintegrasian kebutuhan semua pihak untuk menciptakan solusi yang berkelanjutan (Chikmawati, 2018). Pada konteks organisasi, kolaborasi tidak hanya menyelesaikan konflik tetapi juga memperkuat hubungan antar karyawan dan meningkatkan kepercayaan dalam tim.

Komunikasi terbuka juga memainkan peran kunci dalam resolusi konflik. Teknik ini melibatkan upaya untuk menciptakan dialog yang jujur dan transparan antara pihak-pihak yang berkonflik (Robbins, 2003). Dalam prakteknya, komunikasi terbuka memungkinkan identifikasi cepat terhadap penyebab konflik dan mendorong partisipasi aktif semua pihak dalam menemukan solusi.

Pelatihan resolusi konflik merupakan pendekatan strategis lain yang diterapkan di banyak organisasi (Yulianto, 2023). Pelatihan ini dirancang untuk membekali karyawan dengan keterampilan seperti negosiasi, empati, dan pengelolaan emosi (Sedarmayanti., 2000). *Store stationery* telah berhasil mengimplementasikan pelatihan ini untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menangani konflik sehari-hari.

Evaluasi keberhasilan resolusi konflik dilakukan melalui berbagai indikator, seperti peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, dan harmoni di tempat kerja. Hasil evaluasi di *store stationery* menunjukkan bahwa mediasi dan kolaborasi memiliki tingkat keberhasilan yang lebih tinggi dibandingkan teknik lain, terutama dalam menyelesaikan konflik tugas dan hubungan.



Meskipun teknik resolusi konflik memiliki keunggulan masing-masing, penerapannya harus disesuaikan dengan situasi dan intensitas konflik, seperti konflik tugas dengan kompleksitas tinggi lebih sesuai diselesaikan melalui kolaborasi, sedangkan konflik interpersonal yang sederhana dapat diredakan melalui komunikasi terbuka.

Penerapan teknik resolusi konflik yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Dengan terus mengembangkan dan mengevaluasi strategi yang digunakan, organisasi dapat memastikan bahwa konflik yang muncul tidak hanya terselesaikan tetapi juga memberikan manfaat jangka panjang bagi semua pihak yang terlibat (Yulianto & Iryani., 2021).

### **Pendekatan Kolaboratif**

Pendekatan kolaboratif dalam manajemen konflik telah terbukti menjadi salah satu strategi paling efektif dalam meningkatkan produktivitas *teamwork*. Chikmawati (2018) menunjukkan bahwa kolaborasi tidak hanya menyelesaikan konflik tetapi juga menciptakan budaya kerja yang inklusif. Studi ini menggarisbawahi pentingnya keterlibatan aktif semua anggota tim dalam mencari solusi yang saling menguntungkan. Pendekatan kolaboratif dalam manajemen konflik telah terbukti menjadi salah satu strategi paling efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Prinsip utama dari pendekatan ini adalah keterbukaan, saling menghormati, dan fokus pada kepentingan bersama daripada posisi individu (Pruitt, 2004). Dengan mendasarkan resolusi konflik pada nilai-nilai tersebut, kolaborasi mendorong terciptanya solusi yang dapat diterima oleh semua pihak.

Implementasi pendekatan kolaboratif membutuhkan keterlibatan aktif dari semua pihak yang berkonflik. Proses ini biasanya dimulai dengan identifikasi akar penyebab konflik melalui dialog yang terbuka dan transparan (Robbins, 2003). Selanjutnya, fasilitator, seperti pemimpin tim atau mediator, membantu para pihak mengeksplorasi berbagai opsi penyelesaian yang menguntungkan kedua belah pihak. Pada konteks *store stationery*, pendekatan kolaboratif telah diterapkan melalui diskusi tim yang melibatkan seluruh karyawan. Diskusi dilakukan untuk menyelesaikan konflik terkait pembagian tugas dan jadwal kerja. Studi Hananto et al. (2024) menunjukkan bahwa pendekatan ini meningkatkan rasa saling percaya antar karyawan, yang berdampak positif pada kerja sama tim.

Kolaborasi juga memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi dan memanfaatkan perbedaan pandangan sebagai sumber inovasi, seperti perbedaan metode kerja antar anggota tim dapat diintegrasikan untuk menciptakan pendekatan baru yang lebih efisien (Chikmawati, 2018). Pada beberapa kasus, solusi yang dihasilkan melalui kolaborasi lebih kreatif dan tahan lama dibandingkan solusi kompromi. Namun, keberhasilan pendekatan kolaboratif sangat bergantung pada budaya organisasi. Organisasi yang mendorong komunikasi terbuka dan memberikan penghargaan atas kontribusi individu cenderung lebih berhasil dalam mengimplementasikan strategi ini (Sedarmayanti., 2000). Hasil empiris juga menunjukkan bahwa pendekatan kolaboratif memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang terlibat aktif dalam proses penyelesaian konflik merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi lebih baik. Di *store stationery*, penerapan kolaborasi terbukti meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Selain itu, kolaborasi dapat memperkuat hubungan interpersonal dalam tim. Dengan melibatkan semua pihak dalam pengambilan keputusan, konflik yang sebelumnya menjadi pemisah dapat diubah menjadi kesempatan untuk membangun kepercayaan dan solidaritas (Pruitt, 2004).



Hal ini sangat relevan dalam tim yang terdiri dari individu dengan latar belakang budaya atau profesional yang berbeda. Meskipun demikian, pendekatan kolaboratif memerlukan waktu dan sumber daya yang cukup. Tidak semua konflik dapat diselesaikan dengan cepat melalui kolaborasi, terutama jika melibatkan pihak-pihak dengan kepentingan yang sangat berbeda. Organisasi perlu menentukan kapan pendekatan kolaboratif paling tepat untuk diterapkan (Hananto et al., 2024).

Pendekatan kolaboratif menawarkan manfaat jangka panjang bagi organisasi. Dengan menciptakan budaya kerja yang inklusif dan mendukung inovasi, organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan bisnis. Pendekatan ini harus menjadi bagian integral dari strategi manajemen konflik di setiap organisasi. Dengan terus mengevaluasi implementasi dan hasilnya, organisasi dapat memastikan bahwa pendekatan kolaboratif tetap relevan dan efektif dalam menghadapi tantangan dinamis di tempat kerja.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pendekatan kolaboratif dalam resolusi konflik memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas *teamwork*. Pendekatan ini tidak hanya menyelesaikan konflik tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan inovatif. Temuan ini sejalan dengan studi Hananto et al. (2024), yang menyatakan bahwa strategi kolaboratif meningkatkan kepercayaan dan hubungan interpersonal dalam tim. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa pelaksanaan pendekatan kolaboratif membutuhkan dukungan dari manajemen dan budaya organisasi yang mendukung keterbukaan. Dengan memberikan ruang bagi karyawan untuk berkontribusi dalam proses resolusi konflik, organisasi dapat menciptakan solusi yang berkelanjutan dan meningkatkan loyalitas karyawan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal data yang digunakan, yang sepenuhnya bersumber dari studi literatur. Keterbatasan ini dapat memengaruhi generalisasi temuan, terutama dalam konteks implementasi pendekatan kolaboratif di industri lain yang memiliki karakteristik berbeda. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengadopsi pendekatan *mixed-methods* dengan menggabungkan data kualitatif dan kuantitatif. Selain itu, studi empiris yang melibatkan wawancara atau survei langsung dengan karyawan di berbagai industri dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai efektivitas pendekatan kolaboratif dalam manajemen konflik.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan panduan yang berguna bagi manajer dan pemimpin organisasi untuk mengadopsi pendekatan kolaboratif dalam mengelola konflik antar karyawan. Dengan pendekatan ini, manajer dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan produktif, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan mendorong kolaborasi tim yang lebih baik. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya literatur mengenai manajemen konflik, khususnya mengenai penerapan pendekatan kolaboratif sebagai solusi yang efektif dalam meningkatkan produktivitas tim. Penelitian ini juga membuka peluang untuk studi lebih lanjut mengenai peran kolaborasi dalam memperbaiki dinamika tim pada berbagai konteks organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Chikmawati, Z. (2018). Pengaruh konflik terhadap produktivitas karyawan: Merugikan sekaligus menguntungkan. *Proceeding of International Conference Sustainable Competitive Advantage*.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*.



Sage Publications.

- Hananto, D., Wahyuningrum, A. S., Kafah, M. S., Ardani, R., & Al Candra, M. R. (2024). Strategi manajemen konflik untuk meningkatkan kualitas kerja dalam organisasi. *Sharing: Journal of Islamic Economics Management and Business*, 3(2), 7–12.
- Kurniawati, R., Waloyo, W., & Utomo, P. (2018). Analisis pengaruh penyelesaian konflik antar karyawan terhadap stres kerja dan kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara, Tbk Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(6), 665–679.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. SAGE Publications.
- Pruitt, D. G. (2004). *Negotiation in social conflict*. Open University Press.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior*. Prentice Hall.
- Sedarmayanti. (2000). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Yahya, S. D., & Yulianto, H. (2018). Studi Determinasi Role Conflict pada Mahasiswa yang Bekerja di Kota Makassar. *Seminar Nasional Hasil Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat (SNP2M)*, 267–272.
- Yulianto, H. (2005). Analisis Pengaruh Distributive Justice Terhadap Turnover Intentions Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi. *Fenomena*, 2(2), 131–147.
- Yulianto, H. (2016). *Statistik I*. Lembaga Ladang Kata.
- Yulianto, H. (2023). *Manajemen Strategis: Dasar Konsepsi Pada Organisasi Bisnis*. Yudha English Gallery.
- Yulianto, H., & Iryani. (2021). Pergeseran Paradigma Manajemen Sumber Daya Manusia. *Cross-Border*, 4(2), 141–153.
- Yulianto, H., & Iryani. (2024a). *Manajemen Bisnis Digital: Dasar Konsepsi, Studi Kasus dan Strategi Bisnis*. Sagusatal Indonesia.
- Yulianto, H., & Iryani. (2024b). Peningkatan Kapasitas SDM melalui Pelatihan Berbasis Teknologi untuk Mendukung Transformasi Nasional. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi*, 496–506.