BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik antar karyawan di CV Aurasufa terjadi sebagai bagian dari dinamika hubungan kerja, yang dipicu oleh perbedaan persepsi, kepentingan, gaya komunikasi, serta pembagian tugas antar karyawan. Konflik yang muncul bersifat situasional dan berkaitan dengan aktivitas operasional sehari-hari, sehingga memerlukan penanganan yang tepat agar tidak berkembang menjadi konflik yang berkepanjangan.
2. Implementasi manajemen konflik di CV Aurasufa dilakukan melalui tahapan identifikasi sumber konflik, komunikasi langsung antar pihak yang terlibat, serta peran pimpinan dan HRD sebagai mediator dalam proses penyelesaian konflik. Pendekatan yang digunakan lebih menekankan pada musyawarah, dialog terbuka, dan pencarian solusi bersama, sehingga konflik dapat dikelola secara konstruktif.
3. Dampak penerapan manajemen konflik menunjukkan hasil yang positif terhadap hubungan kerja dan produktivitas karyawan. Pengelolaan konflik yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis, meningkatkan kerja sama antar karyawan, serta mendukung kelancaran proses kerja di lingkungan CV Aurasufa. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa implementasi manajemen konflik di CV Aurasufa

Kabupaten Malang berperan penting dalam penyelesaian masalah antar karyawan dan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen CV Aurasufa

   Diharapkan manajemen dapat mempertahankan dan meningkatkan penerapan manajemen konflik yang telah berjalan, khususnya dalam memperkuat komunikasi terbuka, kejelasan pembagian tugas, serta peran pimpinan dan HRD dalam menangani konflik antar karyawan secara berkelanjutan.

2. Bagi Karyawan

   Karyawan diharapkan dapat meningkatkan sikap saling memahami, keterbukaan dalam berkomunikasi, serta kesediaan untuk menyelesaikan perbedaan secara musyawarah, sehingga konflik yang muncul dapat diselesaikan secara konstruktif dan tidak mengganggu hubungan kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji manajemen konflik dalam penyelesaian masalah antar karyawan. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan kajian dengan memperluas objek penelitian atau meninjau aspek lain yang masih berkaitan dengan manajemen konflik di lingkungan kerja.