

Perbedaan Penggunaan Metode Resolusi Konflik Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Antara Manajemen dan Karyawan

Judith Endah Dwijanti
Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya

Abstract. The prolonged economic crisis increases conflicts between the management staff and employees, leading to breaking off work relations in many sectors and becoming unavoidable in the banking industries as well. Conflicts can be positive like being more critical and creative. On the other hand conflicts can also lead to negative outcomes like stress, especially caused by uncertainty about the future. This study tends to reveal the difference in applying the five conflict resolution methods, i.e. forcing, avoiding, accomodating, compromising, and problem solving, based on positions in the organisation, gender, and communication network of individuals in the organisation. Subjects are employees ($N = 47$, 32 men and 15 women), and management staff ($N = 25$, 13 men and 12 women) of a private bank in Surabaya. Data were revealed through a questionnaire and analysed with MANOVA. Results show that the difference in position, gender, or communication network do not influence the application of the resolution method, meaning there is no difference in the application of the resolution method by neither the management staff, nor the employees, women or men, or individuals sharing the breaking off of their work relations with there colleagues, superiors, or the management staff. Results also show that the economic crisis in Indonesia, urging the breaking off from work relations everywhere, causes no difference in the application of the resolution methods between the comparable groups.

Key words: breaking off work relation, conflict, conflict resolution method, communication network

Abstrak. Konflik antara manajemen dan karyawan menjadi semakin sering dan meningkat karena krisis ekonomi berkepanjangan. Pemutusan hubungan kerja (PHK) terjadi di berbagai sektor dengan sektor perbankan sebagai sektor yang paling tidak terhindarkan dari PHK. Konflik dapat membawa akibat positif seperti semakin kritis dan kreatif. Namun, konflik juga membawa banyak akibat negatif antara lain stres, terutama konflik yang disebabkan karena ketidakpastian akan masa depan. Penelitian ini berusaha mengetahui perbedaan dalam penggunaan kelima metode resolusi konflik yaitu *forcing*, *avoiding*, *accomodating*, *compromising* dan *problem solving* berdasarkan posisi dalam organisasi, jenis kelamin dan jaringan komunikasi individu-individu dalam organisasi. Subjek penelitian ini adalah karyawan ($N = 47$, 32 pria dan 15 wanita) dan manajemen ($N = 25$, 13 pria dan 12 wanita) sebuah bank swasta di Surabaya. Data diungkap melalui angket dan dianalisis dengan menggunakan teknik statistik MANOVA (*multivariate analysis of variance*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa perbedaan pada posisi dalam organisasi, jenis kelamin maupun jaringan komunikasi tidak memberikan pengaruh terhadap penggunaan kelima metode resolusi, berarti tidak ada perbedaan pada penggunaan kelima metode resolusi konflik pada manajemen dan karyawan, perempuan dan laki-laki maupun individu-individu yang berbagi isu PHK dengan teman sekerja, atasan atau manajemen. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa situasi krisis ekonomi di Indonesia yang menjadikan PHK terjadi di mana-mana dapat menyebabkan tidak adanya perbedaan dalam penggunaan metode resolusi konflik pada kelompok-kelompok yang dibandingkan.

Kata kunci: PHK, konflik, metode resolusi konflik, jaringan komunikasi