

Konflik Antar Karyawan Akibat Perbedaan Pendapat dan Ketidakcocokan Kerja di Warung Pecel Lele Mbak Atik Wong Solo

Muhammad Farhan¹, Nur Aini², Ragil Cahyaningsih³, Rendy Reynanda⁴, Vivi Nila Sari⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

Corresponding Author

Nama Penulis: Ragil Cahyaningsih

E-mail: ayachyn19@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan konflik antar karyawan di Warung Pecel Lele Mbak Atik Wong Solo, dengan fokus pada perbedaan pendapat dan ketidakcocokan dalam pekerjaan. Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan yang bekerja di warung tersebut, dengan sampel sebanyak 10 karyawan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui wawancara dan observasi partisipatif, serta dianalisis dengan menggunakan pendekatan tematik. Hasil analisis menunjukkan bahwa konflik antar karyawan di Warung Pecel Lele Mbak Atik Wong Solo muncul dari perbedaan pendapat terkait tugas dan ketidakcocokan dalam gaya kerja. Konflik ini mempengaruhi produktivitas karyawan dan suasana kerja secara keseluruhan. Faktor-faktor seperti perbedaan nilai, tujuan, dan kebutuhan individu juga berkontribusi pada timbulnya konflik di tempat kerja ini. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya meningkatkan proses seleksi karyawan untuk memastikan kecocokan nilai dan ekspektasi dengan budaya serta tugas yang ada di warung makan. Selain itu, diperlukan implementasi pelatihan manajemen konflik bagi manajer dan karyawan untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan konflik secara konstruktif. Pengakuan terhadap kontribusi karyawan perlu ditingkatkan melalui sistem penghargaan yang jelas dan konsisten, meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan di Warung Pecel Lele Mbak Atik Wong Solo.

Kata kunci - Konflik, Manajemen, Warung Pecel Lele

Abstract

This study aims to identify the factors that cause conflict between employees at Warung Pecel Lele Mbak Atik Wong Solo, with a focus on differences of opinion and incompatibility in work. The research design used was qualitative descriptive with a case study approach. The research population consisted of all employees who worked at the shop, with a sample of 10 employees selected using a purposive sampling technique. Data were collected through in-depth interviews and participatory observation, and analyzed using a thematic approach. The results of the analysis show that the conflict between employees at Warung Pecel Lele Mbak Atik Wong Solo arises from differences of opinion regarding tasks and a mismatch in work styles. These conflicts affect employee productivity and the overall working atmosphere. Factors such as differences in individual values, goals, and needs also contribute to the emergence of these workplace conflicts. The implication of this research is the importance of improving the employee selection process to ensure that values and expectations match the culture and tasks at the food stall. In addition, it is necessary to implement conflict management training for managers and employees to improve their ability to resolve conflicts constructively. Recognition of employee contributions also needs to be improved through a clear and consistent reward system, so that it can increase employee motivation and welfare at Warung Pecel Lele Mbak Atik Wong Solo.

Keywords – Conflict, Management, Warung Pecel Lele

PENDAHULUAN

Konflik antar karyawan adalah fenomena umum di tempat kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas serta kesejahteraan karyawan. Perbedaan pendapat dan ketidakcocokan kerja sering kali menjadi akar dari konflik ini (Tamara, 2024). Ketidaksepakatan ini bisa muncul dalam berbagai konteks, dari strategi bisnis hingga metode kerja (Aprilia et al., 2022). Ketidakcocokan kerja mengacu pada situasi di mana karyawan merasa tidak cocok dengan peran atau tim mereka, yang bisa disebabkan oleh perbedaan gaya kerja, ketidakselarasan tujuan, atau ketidakcocokan kepribadian (Syahputra et al., 2024). Ketika karyawan merasa tidak cocok, mereka cenderung mengalami stres dan demotivasi.

Konflik antar karyawan dapat berdampak negatif pada organisasi, seperti menurunnya produktivitas, terdampaknya moral karyawan, dan lingkungan kerja yang kurang harmonis (Deca & Pitriani, 2024). Konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan turnover karyawan yang tinggi dan biaya tambahan bagi perusahaan (Salsabila & Septiawan, 2022). Oleh karena itu, pengelolaan konflik menjadi krusial dalam menjaga keharmonisan dan produktivitas di tempat kerja begitupula Warung Pecel Lele Mbak Atik Wong Solo.

Konflik di tempat kerja adalah fenomena yang kerap terjadi di berbagai jenis organisasi, termasuk di usaha kecil seperti Warung Pecel Lele Mbak Atik Wong Solo. Perbedaan pendapat dan ketidakcocokan kerja sering menjadi sumber utama konflik antar karyawan (Ainan et al., 2023). Konflik ini dapat menghambat produktivitas, mengurangi kualitas layanan, dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Penelitian tentang konflik di tempat kerja telah banyak dilakukan. Menurut Angginaloy et al., (2024), konflik di tempat kerja biasanya timbul karena perbedaan nilai, tujuan, dan kebutuhan antar individu. Hendriani & Arr (2024) mengidentifikasi bahwa konflik tugas dan konflik hubungan adalah dua tipe utama yang sering muncul di tempat kerja. Konflik tugas berkaitan dengan perbedaan pendapat mengenai bagaimana suatu pekerjaan harus dilakukan, sementara konflik hubungan berhubungan dengan ketidakcocokan pribadi antar karyawan. Di industri kuliner, khususnya usaha kecil dan menengah (UKM) seperti warung makan, konflik sering kali diperparah oleh struktur organisasi yang kurang formal dan peran yang tidak jelas. Penelitian oleh Patricia (2023) menunjukkan bahwa UKM di sektor kuliner sering menghadapi masalah manajemen sumber daya manusia, termasuk dalam hal pengelolaan konflik. Meskipun banyak penelitian telah dilakukan tentang konflik di tempat kerja, masih sedikit yang secara spesifik meneliti konflik di usaha kecil seperti warung makan. Kebanyakan studi berfokus pada organisasi besar dengan struktur yang lebih formal dan sumber daya yang lebih besar untuk mengelola konflik. Dalam konteks warung Pecel Lele Mbak Atik Wong Solo, konflik yang terjadi memiliki karakteristik unik yang berbeda dari organisasi yang lebih besar. Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memahami dinamika konflik di usaha kecil agar dapat mengembangkan strategi manajemen konflik yang efektif dan sesuai dengan konteks spesifik. Mengingat bahwa usaha kecil berperan penting dalam perekonomian lokal, meningkatkan efisiensi dan harmoni kerja di warung Pecel Lele Mbak Atik Wong Solo dapat berdampak positif tidak hanya bagi bisnis itu sendiri tetapi juga bagi masyarakat sekitar.

Masalah utama yang dihadapi oleh warung makan tersebut adalah konflik antar karyawan. Konflik ini dipicu oleh perbedaan pendapat dan ketidakcocokan dalam pekerjaan, yang umumnya terjadi dalam konteks organisasi kecil seperti usaha kecil dan menengah (UKM). Konflik tersebut dapat menghambat produktivitas, menurunkan kualitas layanan, dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan konflik tersebut, dengan harapan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi literatur tentang manajemen konflik di UKM. Dengan pemahaman yang mendalam tentang dinamika konflik di Warung Pecel Lele Mbak Atik Wong Solo, diharapkan dapat dikembangkan strategi manajemen konflik yang efektif dan sesuai dengan konteks spesifiknya, yang pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi dan harmoni kerja di warung tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-

faktor yang menyebabkan konflik antar karyawan di Warung Pecel Lele Mbak Atik Wong Solo, dengan fokus pada perbedaan pendapat dan ketidakcocokan dalam pekerjaan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi literatur tentang manajemen konflik di UKM, serta memberikan solusi praktis yang dapat meningkatkan kinerja dan suasana kerja di Warung Pecel Lele Mbak Atik Wong Solo.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk memahami konflik antar karyawan di Warung Pecel Lele Mbak Atik Wong Solo. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di warung tersebut, dengan sampel yang diambil menggunakan teknik purposive sampling. Kriteria sampel adalah karyawan yang memiliki pengalaman bekerja minimal satu tahun dan terlibat dalam konflik kerja, dengan jumlah sampel sebanyak 10 karyawan untuk mendapatkan variasi pandangan yang representatif. Data dikumpulkan melalui wawancara dan observasi partisipatif. Instrumen yang digunakan meliputi panduan wawancara yang berisi pertanyaan terbuka terkait faktor penyebab konflik, dampak konflik, dan strategi manajemen konflik, serta catatan observasi untuk mencatat temuan lapangan yang relevan (Abdussamad, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pecel Mbak Atik Wong Solo adalah sebuah warung makan yang tidak hanya dikenal dengan hidangan pecel khas Jawa Tengahnya yang lezat, tetapi juga sebagai bagian integral dari komunitas lokal di sekitarnya. Dalam menghadapi dinamika operasionalnya, warung makan ini menghadapi sejumlah tantangan yang mempengaruhi keberlangsungan bisnisnya. Salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah kesulitan dalam mempertahankan karyawan dan menjaga keharmonisan di antara mereka. Sebagian karyawan Pecel Mbak Atik Wong Solo mengalami ketidakcocokan dengan lingkungan kerja atau peran yang mereka jalani. Beberapa di antara mereka menghadapi konflik personal dengan rekan kerja, sementara yang lain merasa tidak cocok dengan tugas yang diemban. Permasalahan ini bisa berasal dari perbedaan gaya kerja, tujuan, atau kebutuhan individu yang tidak terpenuhi di lingkungan kerja mereka.

Selain tantangan personal antar karyawan, Pecel Mbak Atik Wong Solo juga dihadapkan pada masalah kecil namun signifikan, seperti kebersihan peralatan. Hal ini menunjukkan pentingnya manajemen operasional yang teliti dan sistematis dalam menjaga standar kebersihan yang tinggi demi kepuasan pelanggan dan kesejahteraan karyawan. Konflik antar karyawan dapat berdampak negatif secara langsung pada produktivitas dan kualitas layanan di warung makan ini. Ketika konflik tidak ditangani dengan baik, hal ini dapat mempengaruhi moral karyawan secara keseluruhan dan menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Oleh karena itu, penting bagi manajemen Pecel Mbak Atik Wong Solo untuk mengimplementasikan strategi yang efektif dalam mengelola konflik dan meningkatkan komunikasi antar karyawan.

Salah satu pendekatan yang dapat diambil adalah melalui pelatihan manajemen konflik bagi manajer dan karyawan. Pelatihan ini akan membekali mereka dengan keterampilan yang diperlukan untuk mengenali, mengelola, dan menyelesaikan konflik secara konstruktif. Dengan mempromosikan komunikasi terbuka dan mendukung penggunaan strategi resolusi konflik yang efektif, manajemen dapat menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan mendukung produktivitas yang lebih tinggi. Selain itu, penegakan kebijakan yang konsisten juga penting dalam memastikan bahwa standar perilaku dan kinerja di warung makan ini tetap terjaga. Kebijakan yang jelas tentang penghargaan dan disiplin dapat membantu menegakkan etika kerja yang positif dan meminimalkan potensi konflik. Untuk meningkatkan retensi karyawan, manajemen Pecel Mbak Atik Wong Solo juga perlu mempertimbangkan untuk meninjau ulang proses seleksi dan penempatan karyawan. Memastikan bahwa karyawan baru memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan budaya warung makan dan memiliki

ekspektasi yang realistis terhadap peran mereka dapat membantu mengurangi potensi konflik di masa mendatang.

Bagi manajemen untuk memberikan perhatian khusus pada kebersihan dan pemeliharaan peralatan. Dengan memastikan bahwa semua peralatan dan fasilitas dalam kondisi baik dan bersih, warung makan tidak hanya memastikan kepuasan pelanggan tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan nyaman bagi karyawan. Meskipun Pecel Mbak Atik Wong Solo menghadapi sejumlah tantangan dalam menjalankan operasinya, dengan pendekatan yang tepat dalam manajemen konflik, perawatan terhadap karyawan, dan fokus pada standar operasional yang tinggi, warung makan ini dapat terus menjadi bagian penting dari komunitas lokalnya sambil meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan bagi semua pihak yang terlibat.

Dari wawancara yang dilakukan, terdapat beberapa permasalahan yang muncul di Warung Pecel Lele Mbak Atik Wong Solo. Pecel Mbak Atik Wong Solo, tantangan utama terletak pada pemeliharaan keharmonisan di antara karyawan. Hasil wawancara menyoroti beberapa permasalahan kritis yang perlu ditangani secara efektif oleh manajemen. Pertama, ada masalah karyawan yang merasa tidak cocok dengan lingkungan kerja atau tugas yang diemban, sering kali karena konflik dengan rekan kerja atau ketidaksesuaian dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan perlunya manajemen dalam menyesuaikan keahlian dan kepribadian karyawan dengan peran mereka. Selanjutnya, tantangan terkait kesehatan dan kemampuan mengelola beban kerja yang tinggi juga menjadi sorotan utama. Karyawan yang terbebani dengan jam kerja panjang dan tekanan pekerjaan cenderung mengalami kelelahan fisik dan mental, yang dapat mengurangi produktivitas dan kualitas kerja mereka. Manajemen perlu memprioritaskan kesejahteraan karyawan dengan mengatur jadwal kerja yang lebih manusiawi dan menyediakan dukungan yang diperlukan untuk mengelola stres kerja.

Adapun masalah konflik antar karyawan, baik itu terkait dengan hal-hal kecil seperti kebersihan peralatan atau perbedaan dalam menjalankan tugas, dapat mengganggu harmoni tim dan produktivitas keseluruhan. Penting bagi manajemen untuk mempromosikan komunikasi yang efektif dan mengembangkan keterampilan manajemen konflik di antara staf. Pelatihan reguler dalam penyelesaian konflik dan pembentukan tim yang solid dapat membantu mengurangi insiden konflik yang tidak perlu. Terakhir, manajemen harus memahami dan menangani penyebab utama dari pengunduran diri karyawan, seperti kurangnya pengakuan terhadap kontribusi mereka atau ketidakjelasan dalam kebijakan perusahaan. Implementasi sistem penghargaan yang adil dan konsisten, serta memberikan umpan balik yang konstruktif, dapat membantu meningkatkan motivasi dan retensi karyawan. Dengan mengatasi permasalahan ini secara komprehensif, Pecel Mbak Atik Wong Solo dapat memperkuat hubungan kerja, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta harmonis. Pendekatan yang proaktif dan berkelanjutan dalam manajemen sumber daya manusia ini tidak hanya akan menguntungkan operasional warung makan tetapi juga memberikan dampak positif bagi seluruh tim dan komunitas lokal di sekitarnya.

Berdasarkan prinsip-prinsip dasar yang diajukan oleh Max Weber, terdapat beberapa elemen kunci yang dapat diadaptasi ke dalam konteks warung makan seperti Pecel Mbak Atik Wong Solo. Prinsip pembagian kerja menekankan pentingnya memecah pekerjaan menjadi tugas-tugas yang lebih kecil dan jelas, sehingga setiap karyawan memiliki tanggung jawab yang spesifik seperti memasak, melayani pelanggan, atau membersihkan. Hal ini memastikan efisiensi dan fokus yang lebih baik dalam operasional sehari-hari. Selain itu, hirarki kewenangan yang jelas diperlukan untuk memastikan ada struktur organisasi yang terdefinisi dengan baik. Manajer bertanggung jawab atas operasional harian, sementara supervisor memastikan pengawasan langsung terhadap karyawan di lantai kerja. Formalisasi yang tinggi juga diperlukan dalam menerapkan aturan dan prosedur yang jelas terkait kebersihan, keamanan makanan, dan pelayanan pelanggan. Prinsip impersonal menekankan pentingnya pengambilan keputusan yang didasarkan pada fakta dan logika, bukan emosi atau preferensi pribadi.

Penerapan teori kebutuhan Abraham Maslow dalam konteks Pecel Mbak Atik Wong Solo memberikan landasan yang kuat untuk meningkatkan kondisi bisnis dan kesejahteraan karyawan. Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia berkembang hierarkis, dimulai dari kebutuhan fisiologis dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri. Manajemen Pecel Mbak Atik Wong Solo dapat mengadopsi pendekatan ini dengan memastikan bahwa setiap tingkat kebutuhan karyawan terpenuhi.

1. Kebutuhan fisiologis seperti gaji yang memadai dan kondisi kerja yang aman harus diprioritaskan. Manajemen perlu memastikan bahwa karyawan memiliki akses terhadap makanan yang sehat, istirahat yang cukup, dan lingkungan kerja yang aman untuk menjaga kesehatan fisik mereka.
2. Kebutuhan akan keamanan harus dijamin. Hal ini mencakup memberikan jaminan pekerjaan yang stabil dan melindungi karyawan dari ancaman fisik atau kekhawatiran akan keamanan pekerjaan mereka. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan memberikan stabilitas, karyawan dapat fokus pada tugas mereka tanpa kecemasan yang tidak perlu.
3. Kebutuhan sosial perlu dipertimbangkan. Konflik antar karyawan atau kurangnya integrasi tim dapat mengganggu produktivitas. Manajemen dapat mempromosikan komunikasi yang terbuka, kolaborasi, dan memfasilitasi kegiatan sosial di tempat kerja untuk memperkuat hubungan interpersonal yang positif.
4. Kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan sangat penting. Karyawan yang merasa dihargai untuk kontribusi mereka cenderung lebih termotivasi dan produktif. Manajemen dapat memberikan umpan balik positif, memperhatikan prestasi karyawan, dan memberikan kesempatan untuk pengembangan karir sebagai bentuk penghargaan.
5. Kebutuhan aktualisasi diri menuntut manajemen untuk mendukung aspirasi pribadi dan profesional karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui penyediaan pelatihan dan pengembangan keterampilan, memberikan tanggung jawab yang menantang, dan menciptakan jalur karir yang jelas dan berkelanjutan.

Dengan memperhatikan prinsip-prinsip dasar yang diajukan oleh Max Weber mengenai struktur organisasi dan otoritas, serta teori kebutuhan Maslow, manajemen Pecel Mbak Atik Wong Solo dapat merancang strategi yang tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.



Gambar 1 .

Foto Wawancara dengan Pemilik Pecel Mbak Atik Wong Solo

Pecel Mbak Atik Wong Solo, prinsip-prinsip dasar yang diajukan oleh Max Weber memiliki relevansi yang signifikan untuk memastikan efisiensi operasional dan keharmonisan di antara

karyawan. Prinsip-prinsip ini tidak hanya membantu dalam mengatur tugas dan tanggung jawab secara terstruktur tetapi juga mempromosikan budaya kerja yang profesional dan efektif. Prinsip pembagian kerja menekankan pentingnya memecah pekerjaan menjadi tugas-tugas yang lebih kecil dan jelas bagi setiap anggota tim. Di Pecel Mbak Atik Wong Solo, hal ini berarti memastikan bahwa setiap karyawan memiliki peran yang terdefinisi dengan baik. Misalnya, ada karyawan yang bertanggung jawab untuk memasak, yang lain melayani pelanggan, dan ada juga yang fokus pada kebersihan dan pemeliharaan area makan. Dengan pembagian kerja yang jelas, setiap karyawan dapat fokus pada tugasnya masing-masing tanpa tumpang tindih, meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan.

Warung makan membutuhkan struktur organisasi yang bertingkat dengan otoritas yang terdefinisi dengan baik. Manajer bertanggung jawab atas pengelolaan operasional secara keseluruhan, sementara kepala shift atau supervisor memantau karyawan di lantai kerja secara langsung. Hal ini memastikan bahwa setiap tingkatan dalam hierarki memiliki peran dan tanggung jawab yang spesifik, yang mendukung koordinasi yang efektif dan pengambilan keputusan yang tepat waktu. Formalisasi dalam konteks warung makan mencakup pembentukan aturan, prosedur, dan struktur organisasi yang jelas. Hal ini sangat penting dalam memastikan keamanan makanan, kebersihan, dan pelayanan pelanggan yang konsisten. Misalnya, adopsi prosedur yang ketat dalam persiapan makanan, pembersihan dapur, dan penanganan limbah dapat membantu menjaga standar operasional yang tinggi dan meminimalkan risiko kesalahan.

Prinsip impersonal menekankan pentingnya membuat keputusan berdasarkan fakta dan logika, bukan emosi atau preferensi pribadi. Dalam Pecel Mbak Atik Wong Solo, manajemen harus memastikan bahwa semua keputusan, seperti promosi atau penegakan aturan, didasarkan pada kriteria objektif seperti kinerja dan kompetensi. Hal ini membantu mencegah prasangka atau favoritisme yang dapat merusak moral karyawan dan mengganggu keseimbangan dalam tim. Pengelolaan personalia yang efektif berarti memilih karyawan untuk promosi atau penghargaan berdasarkan kualifikasi dan kontribusi mereka terhadap kesuksesan operasional. Dengan menilai kinerja secara objektif dan memberikan umpan balik yang konstruktif, manajemen dapat menginspirasi karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka dan berkontribusi lebih besar terhadap tujuan warung makan.

Memberikan jenjang karir yang jelas dan peluang pengembangan untuk karyawan adalah kunci untuk mempertahankan talenta dan meningkatkan motivasi. Di Pecel Mbak Atik Wong Solo, ini dapat berarti memberikan pelatihan lanjutan, pengembangan keterampilan, atau mempromosikan karyawan yang telah menunjukkan dedikasi dan komitmen yang kuat. Prinsip ini penting untuk memastikan bahwa karyawan dapat fokus sepenuhnya pada tugas-tugas mereka tanpa terganggu oleh masalah pribadi. Dalam konteks warung makan, manajemen harus memastikan bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana keputusan diambil secara rasional dan efisien, berdasarkan pada kebutuhan operasional dan kualitas pelayanan kepada pelanggan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap Pecel Mbak Atik Wong Solo, dapat ditarik kesimpulan bahwa warung makan ini menghadapi beberapa tantangan yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan dan operasional bisnis secara keseluruhan. Salah satu tantangan utama adalah kesulitan dalam mempertahankan karyawan yang cocok dengan lingkungan kerja dan tugas yang diemban. Beberapa karyawan menghadapi konflik antarpersonal atau merasa tidak dihargai, yang mempengaruhi motivasi dan produktivitas mereka. Selain itu, perlunya peningkatan dalam manajemen konflik dan pengakuan terhadap kontribusi karyawan juga menjadi fokus perbaikan yang krusial. Oleh karena itu, saran yang diberikan adalah pertama, meningkatkan proses seleksi karyawan untuk memastikan bahwa setiap individu yang direkrut memiliki nilai dan ekspektasi yang sejalan dengan budaya dan tugas di Pecel Mbak Atik Wong Solo. Dengan demikian, akan tercipta kecocokan

yang lebih baik antara karyawan dan lingkungan kerja, serta mengurangi potensi konflik interpersonal. Kedua, perlu dilakukan implementasi pelatihan manajemen konflik bagi manajer dan karyawan. Hal ini akan membantu mereka dalam mengelola dan menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif, meningkatkan kerjasama tim, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis

Oleh karena itu, saran yang diberikan adalah pertama, meningkatkan proses seleksi karyawan untuk memastikan bahwa setiap individu yang direkrut memiliki nilai dan ekspektasi yang sejalan dengan budaya dan tugas di Pecel Mbak Atik Wong Solo. Dengan demikian, akan tercipta kecocokan yang lebih baik antara karyawan dan lingkungan kerja, serta mengurangi potensi konflik interpersonal. Kedua, perlu dilakukan implementasi pelatihan manajemen konflik bagi manajer dan karyawan. Hal ini akan membantu mereka dalam mengelola dan menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif, meningkatkan kerjasama tim, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Terakhir, manajemen harus lebih aktif dalam memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan atas kontribusi mereka. Sistem penghargaan yang jelas dan konsisten akan meningkatkan motivasi karyawan, serta memperkuat ikatan mereka dengan warung makan. Dengan demikian, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Pecel Mbak Atik Wong Solo atas kerjasama dalam penyusunan artikel ini. Dukungan dari teman-teman sejawat juga diapresiasi. Artikel ini bertujuan untuk memahami tantangan operasional dan kesejahteraan karyawan di warung makan, serta memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi manajemen yang lebih efektif. Terima kasih atas semua dukungan yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Syakir Media Press.
- Ainan, M., Marhendi, M., & Hadi, S. (2023). PENGARUH KONFLIK KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PATRA SEMARANG HOTEL DAN CONVENTION (Studi Kasus Pada Karyawan Patra Semarang Hotel Dan Convention). *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 11(2), Article 2. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v11i2.1236>
- Angginaloy, J., Tatimu, V., & Mukuan, D. D. S. (2024). PENGARUH KONFLIK KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA JASA RAHARJA CABANG SULAWESI UTARA. *Productivity*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.35797/ejp.v5i1.54665>
- Aprilia, A. L., Hartono, E., & Wibowo, S. N. (2022). PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT PG RAJAWALI II UNIT PSA PALIMANAN. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 27(2), Article 2. <https://doi.org/10.35760/eb.2022.v27i2.4871>
- Deca, D., & Pitriani, H. (2024). Manajemen Konflik dalam Sebuah Organisasi. *Cendekia Inovatif Dan Berbudaya*, 1(3), Article 3. <https://doi.org/10.59996/cendib.v1i3.355>
- Hendriani, S. Z. H., & Arr, T. (2024). Analisis Dampak Konflik Kerja terhadap Kinerja Kerja pada Yayasan Dulur Salembur Cimahi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), Article 1. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1839>
- Patricia, N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Konflik Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19: (Studi Kasus Di Kantor PT. Telkomsel Bandar Lampung). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v1i2.10>
- Salsabila, A. S., & Septiawan, B. (2022). Faktor Pemicu Konflik dan Resolusi Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Djaya Utama. *Eco-Entrepreneur*, 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.21107/ee.v8i1.16530>

- Syahputra, P. A., Fauzi, A., & Wijayanti, M. (2024). HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. XX. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(1), Article 1. <https://journal.drafpublisher.com/index.php/ijesm/article/view/120>
- Tamara, I. S. (2024). *PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SECANGGANG KABUPATEN LANGKAT* [Thesis, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara]. <http://repository.uisu.ac.id/handle/123456789/2804>