J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.1, Desember 2024

Ethnographic Study: Personal Conflicts in Companies between Javanese and Non-Javanese Ethnic Workers (Case Study of PT. A, PT. B and PT. C)

Elja Salwa[1], Erwan Hendrawan[2], Dzaki Zakaria[3], Jerry Heikal[4]
Manajemen, Fakultas Magister Manajemen, Universitas Bakrie
Jakarta, Indonesia
E-mail: elja.salwa28@gmail.com[1], erwanhendrawan888@gmail.com[2], zakariadzaki280412@gmail.com[3], jerry.haikal@bakrie.ac.id[4]

Article History:
Received: 17 November 2024
Revised: 01 Desember 2024
Accepted: 04 Desember 2024

Keywords: Etnografi; Studi Kasus; Personal Konflik; *Share Value;* Etnis Jawa; Etnis Non Jawa.

Abstract: *Setiap individu memiliki rangkaian karakteristik unik yang berbeda-beda. Keragaman hubungan sosial dalam suatu masyarakat bisa terjadi karena masing-masing suku bangsa memiliki kebudayaan yang berbeda-beda, bahkan dalam satu suku bangsa pun memiliki perbedaan. Dalam kehidupan sebuah organisasi, konflik di antara karyawan juga sesuatu yang tidak dapat dihindari terutama perbedaan etnis. Hal ini dikarenakan setiap karyawan memiliki etnis berbeda beda yang menyebabkan tujuan dan cara bekerja sesuai dengan karakteristik unik yang melekat pada dirinya. Penelitian ini menggunakan desain studi kasus kualitatif berevolusi dari desain etnografi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan konflik personal dan saran yang ingin diberikan berdasarkan pengamatan dari Etnis Jawa dan Non Jawa yang ada di Perusahaan dengan studi kasus yang dilakukan pada 3 (tiga) Perusahaan yaitu PT A yang bergerak dibidang Asuransi, PT B bergerak dibidang perdagangan besar & jasa, dan PT C bergerak dibidang shipping logistic. Pemilihan responden menggunakan teknik purposive sampling. Berdasarkan hasil dan pembahasan disimpulkan bahwa konflik personal disebabkan karena adanya perbedaan share value antara etnis Jawa dan non Jawa, Perbedaan latar belakang kebudayaan menciptakan pribadi yang berbeda, beberapa orang mungkin akan terpengaruh dengan pola pemikiran dan pendirian kelompoknya. Pemikiran dan pendirian yang berbeda-beda itu pada akhirnya yang dapat memicu konflik personal.*

PENDAHULUAN

Setiap individu memiliki rangkaian karakteristik unik yang berbeda-beda, hal tersebut bisa didasari karena pengalaman, latar belakang pendidikan, nilai budaya, interpretasi atas fakta-fakta dan realitas yang diyakini sehingga menimbulkan perbedaan. Bahkan di antara orang-orang yang

memiliki hubungan yang sangat erat, terdapat perbedaan yang dapat mengarah pada timbulnya konflik.

Keragaman hubungan sosial dalam suatu masyarakat bisa terjadi karena masing-masing suku bangsa memiliki kebudayaan yang berbeda-beda, bahkan dalam satu suku bangsa pun memiliki perbedaan. Namun, perbedaan-perbedaan yang ada adalah suatu gejala sosial yang wajar dalam kehidupan sosial. Dalam kehidupan yang memiliki keragaman hubungan sosial, ada beberapa aturan yang perlu diterapkan agar keselarasan dalam keragaman hubungan sosial dapat terwujud. Adapun aturan yang dimaksudkan adalah: mematuhi sistem nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat, beradaptasi (menyesuaikan diri) dalam perkataan dan tindakan dengan nilai dan norma yang berlaku, mengikuti aturan yang berlaku agar terjadi keselarasan sosial di dalam keluarga, masyarakat, bangsa, dan negara, saling menghargai antara sesama agar dapat mencegah timbulnya pertentangan, terutama di tengah keragaman hubungan sosial dalam masyarakat yang majemuk. dan berusaha untuk mengerti dan memahami perbedaan-perbedaan yang ada dalam Masyarakat (Soleman, 1990)

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) konflik adalah percekcokan, perselisihan, dan pertentangan. Konflik sosial adalah pertentangan antar anggota masyarakat yang bersifat menyeluruh dalam kehidupan. Konflik berasal dari kata kerja latin "configere". Artinya saling memukul. Secara sosiologi, konflik diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih. Di mana salah satu pihak berusaha yang ingin menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkannya. Konflik seringkali berubah menjadi kekerasan terutama ada upaya-upaya dengan pengelolaan konflik tidak dilaksanakan dengan sungguh-sungguh oleh pihak yang berkaitan. Karena konflik selalu menjadi bagian hidup manusia yang bersosial dan berpolitik serta menjadi pendorong dalam dinamika dan perubahan sosial politik. Dalam kamus umum bahasa Indonesia yang disusun Poerwadarminta (1999), konflik berarti pertentangan atau percekcokan.

Pertentangan sendiri bisa muncul ke dalam bentuk pertentangan ide maupun fisik antara dua belah pihak berseberangan. Ada sejumlah faktor yang bisa menyebabkan terjadinya konflik sosial dalam kehidupan masyarakat:

a. Perbedaan antar perorangan. Perbedaan tersebut dapat berupa perbedaan perasaan, pendirian, atau pendapat.
b. Perbedaan kebudayaan. Setiap daerah memiliki kebudayaan yang berbeda-beda, seperti perilaku atau tata sikap. Konflik bisa terjadi karena kelainan tata sikap dan perilaku sosialnya. Jika tidak ada titik temu atau kesepakatan akan konflik akan meluas. Perbedaan kebudayaan identik dengan daerah yang berbeda. Tidak menutup kemungkinan mereka yang berasal dari daerah yang sama memiliki kebudayaan yang berbeda karena kebudayaan lingkungan keluarga yang membesarkannya tidaklah sama. Adanya perbedaan latar belakang kebudayaan bisa membentuk pribadi-pribadi yang berbeda. Pemikiran dan pendirian yang berbeda akhirnya akan menghasilkan perbedaan individu yang dapat memicu konflik bahkan kekerasan sosial.
c. Perbedaan kepentingan, Adanya perbedaan kepentingan bisa menjadi munculnya konflik sosial. Karena kepentingan itu sifatnya esensial bagi kelangsungan hidup itu sendiri. Ketika individu berhasil memenuhi kepentingannya, maka akan merasakan kepuasan. Sebaliknya ketika mengalami kegagalan dalam memenuhi kepentingannya maka akan menimbulkan masalah baik bagi dirinya maupun lingkungannya, dan
d. Perubahan sosial. Konflik sosial bisa terjadi dampak dari revolusi atau perubahan sosial yang terlalu cepat di masyarakat.

Sejak Indonesia merdeka data sensus terkait etnisitas sangatlah minim, bahkan sensus penduduk yang dilakukan pemerintah Indonesia sejak kemerdekaan hingga orde baru belum menyentuh terkait etnisitas. Hal ini disebabkan karena Pemerintah berpandangan bahwa perbedaan etnis ini akan menyebabkan perpecahan atau mengancam persatuan berbangsa dan bernegara (Pitoyo & Triwahyudi, 2017) Etnis adalah perilaku prososial yang dipengaruhi interaksi beragam faktor internal seperti karakteristik kepribadian, suasana hati, kemampuan yang dimiliki maupun faktor eksternal seperti latar belakang keluarga, *environment situsional condition* dan gender yang kemudian semuanya berpadu dalam satu entitas kelompok budaya (Basti, 2007).

Dalam kehidupan sebuah organisasi, konflik di antara karyawan juga sesuatu yang tidak dapat dihindari terutama perbedaan etnis. Hal ini dikarenakan setiap karyawan memiliki etnis berbeda beda yang menyebabkan tujuan dan cara bekerja sesuai dengan karakteristik unik yang melekat pada dirinya. Sebagaimana hasil observasi awal peneliti pada lingkungan kerja, ditemukan adanya perbedaan dari cara bersikap antara satu karyawan dengan karyawan lainnya dalam menanggapi suatu permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja karena adanya perbedaan etnis. Perbedaan yang ditemukan tersebut, mendorong adanya gesekan secara personal hingga cenderung menimbulkan perasaan tidak nyaman ketika bekerja. Perbedaan tersebut yang paling dominan terlihat karena adanya perbedaan etnis antara pegawai.

Menurut (Marwansyah, 2019) "Konflik adalah ketidaksesuaian atau perbedaan antara tujuan-tujuan yang ingin dicapai atau metode yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut". Konflik personal merupakan konflik yang paling sering terjadi di beberapa perusahaan. Sebagaimana berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Septi Salsabila & Septiawan, 2022) menyebutkan "pegawai yang mengalami konflik niscaya dalam bekerja akan merasa kurang energik dan selalu merasa tidak mampu dalam melakukan pekerjaan, sehingga kinerja pekerja menjadi berkurang. Dampak potensial dari konflik kerja ini adalah kemerosotan kinerja pekerja".

Pada penelitian tersebut, direkomendasikan saran untuk bermusyawarah atau mencari jalan keluar bersama-sama sehingga konflik yang sedang terjadi tidak akan menjadi sebuah masalah yang bisa memicu pertengkaran hebat interpersonal yang berkaitan. Solusi dari penyelesaian konflik bisa beraneka ragam, tergantung dari besar kecilnya konflik, sudut pandang dan orang-orang yang terlibat dalam konflik tersebut. Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lande et al., 2022) faktor-faktor dalam pengambilan keputusan bisa berdasarkan gaya kepemimpinan, kepribadian dan strategi yang diambil. Sedangkan menurut (Tike, 2017) faktor penyebab konflik bisa dikarenakan "faktor perbedaan individu, faktor kepentingan, faktor budaya, dan perubahan nilai-nilai yang terjadi di masyarakat akibat terjadinya asimilasi penduduk dengan penduduk pendatang".

Kata-kata Etnis Jawa terdiri dari dua kata yaitu etnis dan Jawa. Etnis berasal dari bahasa Yunani, ethnos yang diterjemahkan sebagai bangsa (nation) atau suatu komunitas manusia yang memiliki bahasa atau kebudayaan yang sama pada esensinya kelompok etnis itu didasarkan pada keyakinan subjektif tentang suatu komunitas bersama. Etnis Jawa dikenal memiliki karakter budaya sebagai pekerja yang tekun, rajin, ramah dan bersahabat serta tergolong sebagai etnis yang mudah bergaul dengan etnis manapun. Etnis lain menilai bahwa berteman dengan etnis Jawa terasa lebih nyaman, bertetangga dengan etnis Jawa terasa lebih tenang karena di samping tidak suka memancing pertengkaran, etnis Jawa juga suka menjaga kebersihan, dan bergaul dengan etnis Jawa lebih tentram karena memiliki rasa kesetiaan dan kepeduliaan serta soliditas yang tinggi (Junaidi, 2020).

Dalam aktivitas komunikasi sosial, etnis Jawa selalu menerapkan nilai rukun yang merupakan bagian dari budaya etnis Jawa (Karina, 2014). Penerapan nilai rukun ini bertujuan untuk mempertahankan masyarakat yang harmonis, selaras, tentram dan tenang tanpa perselisihan. Selain nilai rukun, etnis Jawa juga menerapkan nilai Hormat, yaitu nilai yang mengajarkan rasa hormat kepada setiap orang dalam berbicara (aktivitas komunikasi) sesuai dengan derajat dan kedudukan. Dua nilai budaya tersebut merupakan suatu hal yang mendasar di budaya jawa karena budaya jawa mengajarkan kerukunan dan keharmonisan serta rasa hormat dalam kehidupan bermasyarakat dengan saling tolong-menolong sesama masyarakat. Nilai-nilai budaya etnis Jawa tersebut (nilai rukun dan nilai hormat) merupakan bagian dari pembentuk perilaku. Secara individual, sebuah pengakuan tidaklah terlalu penting bagi etnis Jawa. Bahkan bila perlu orang Jawa harus mau mengorbankan dirinya untuk kepentingan umum. Semua individu diharapkan selalu "low profile", tidak menonjolkan diri, tidak saling bersaing, harus mau selalu berbagi, patuh, dan tergantung serta kooperatif, saling membantu, menjaga, dan mengingatkan dalam kebaikan.

Konsep Kerja Menurut Etnis Jawa (Trimulyaningsih, 2017) menyatakan bahwa orang Jawa percaya, seseorang akan diperhitungkan dan dinilai berdasarkan apa yang mereka miliki. Menurut Koentjaraningrat (2002), bekerja merupakan tujuan hidup. Bekerja itu akan mewujudkan kebahagiaan dalam hidup ini.

Diluar dari Etnis Jawa, terdapat Etnis lainnya yang salah satunya berasal dari Pulau Sumatera. Demi melihat dinamika persebaran suku di Indonesia, perlu dilakukan pembahasan berdasarkan pulau dengan provinsi sebagai unit analisis terkecil. Dimulai dari Pulau Sumatera, distribusi penduduk menurut suku di pulau ini sangat bervariasi. Beberapa provinsi di Pulau Sumatera memiliki persebaran suku yang cukup merata. Ini dapat dilihat pada komposisi jumlah penduduk yang ada di beberapa provinsi, seperti Bengkulu, Sumatera Selatan, Jambi, dan Riau. Di keempat provinsi tersebut tidak ada suku yang mendominasi populasi hingga mencapai 50 persen dari total jumlah penduduk. Sementara itu, beberapa suku yang cukup dominan adalah Melayu, Jawa, Minangkabau, Banjar, Bugis, Sunda, Nias, Batak, Kerinci, Tionghoa, Madura, Komering, dan suku-suku kecil lainnya di Sumatera (Pitoyo & Triwahyudi, 2017).

Perkembangan etnik di Indonesia secara historis menunjukkan bahwa suku di Indonesia tersebar secara heterogen dengan keanekaragaman yang tinggi. Salah satu jalan untuk mewujudkan persatuan bangsa di tengah masyarakat yang heterogen adalah melalui masyarakat multikulturalis. Melalui masyarakat multikulturis yang saling menghargai perbedaan kebudayaan, akan dapat tercipta masyakarat yang memiliki pandangan, jiwa, dan tujuan yang sama. Oleh karena itu, pemahaman akan konflik personal saat penting untuk memberikan gambaran dan pemahaman dalam peningkatan nilai toleransi ketika berada dalam lingkungan yang kaya akan keberagaman.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain studi kasus kualitatif berevolusi dari desain etnografi. Etnografi merupakan desain penelitian kualitatif yang bertujuan untuk mengeksplorasi interaksi dan makna budaya dalam kehidupan sekelompok orang (Creswell, 2016). Menurut (Creswell, 2016) secara umum prosedur penelitian etnografi adalah sbb:

a. Menentukan apakah masalah penelitian ini adalah paling cocok didekati dengan studi etnografi.
b. Mengidentifikasi dan menentukan lokasi dari kelompok budaya yang akan diteliti.
c. Pilihlah tema kultural atau isu yang yang akan dipelajari dari suatu kelompok. Hal ini

melibatkan analisis dari kelompok budaya.

d. Tentukan tipe etnografi yang cocok digunakan untuk mempelajari konsep budaya tersebut. Apakah etnografi realis, studi kasus ataukah etnografi kritis.
e. Kumpulkan informasi dari lapangan mengenai kehidupan kelompok tersebut. Setelah data terkumpul data tersebut dipilah-pilah dan dianalisa.
f. Yang terakhir tentunya tulisan tentang gambaran atau potret menyeluruh dari kelompok budaya tersebut baik dari sudut pandang partisipan maupun dari sudut pandang peneliti itu sendiri.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan konflik personal dan saran yang ingin diberikan berdasarkan pengamatan dari Etnis Jawa dan Non Jawa yang ada di Perusahaan dengan studi kasus yang dilakukan pada 3 (tiga) Perusahaan yaitu PT A yang bergerak dibidang Asuransi, PT B bergerak dibidang perdagangan besar & jasa, dan PT C bergerak dibidang shipping logistic. Pemilihan responden menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu menentukan sampel yang sesuai dengan tujuan penelitian melalui karakteristik sampel karena proses pengkodean pada tahap ini peneliti akan memilih beberapa subjek penelitian yang menonjol dan mewakili pandangan para responden (Lexy, 2021).

Jumlah responden yang diambil berjumlah 4 partisipan terdiri dari; 2 partisipan dari PT A, 1 partisipan PT B dan 1 Partisipan PT C. Data penelitian diperoleh dari hasil wawancara dengan media pengumpulan menggunakan rekaman video dan audio recording. Hasil *record* tersebut kemudian diubah ke dalam teks untuk dapat diproses coding. Coding berupa esensi dari kalimat panjang yang dapat terdiri dari kata, satu paragraf penuh atau serangkaian teks (Creswell, 2016) . Kemudian setelah itu dicari irisan dari hasil coding untuk menemukan *share value* dari masing-masing responden. Setelah mendapatkan share value, selanjutnya menentukan *share need* berdasarkan hasil wawancara sebelumnya. Sehingga hasil akhir diperoleh apa yang menjadi faktor tertinggi dari konflik personal dan apa rekomendasi yang bisa diberikan untuk mengurangi dampak dari konflik personal tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Wawancara etnis Jawa dan non etnis Jawa. Penelitian ini dilakukan kepada 4 (empat) responden. 2 (dua) responden etnis Jawa dan 2 (dua) responden non Jawa yang lahir dan tumbuh besar di pulau Jawa yang bekerja di Jakarta. R1 adalah seorang perempuan yang memiliki latar belakang pendidikan sarjana, lahir di Purwerejo usia 27 tahun. R2 adalah seorang laki-laki memliki latar belakang sarjana, lahir di banten dengan usia 29 tahun. R1 dan R2 memiliki kemiripan dari segi pendidikan sarjana dan tempat lahir di Jawa. R3 adalah seorang laki – laki yang memiliki karakteristik pendidikan sarjana, lahir di Karo dengan usia 35 tahun. R4 adalah seorang perempuan yang lahir di Palembang dengan usia 37 tahun. R3 dan R4 memiliki kemiripan dari segi pendidikan sarjana dan tempat lahir di luar pulau Jawa (Non-Jawa). Karakteristik orang jawa secara umum diketahui yaitu rajin dan pekerja keras, sementara etnis non jawa (khususnya Sumatera) memliki karakteristik keras dan tegas. Penulis mencoba melakukan interview dengan pertanyaan yang sama kepada R1, R2, R3 dan R4 terkait karakteristik dari masing-masing responden. Interview dilakukan satu per satu dengan waktu yang berbeda, sehingga terhindar dari hasil bias atau intervensi antara responden.

Tabel 1. Hasil Responden Etnis Jawa

NR	Identitas	Pertanyaan	Jawaban
R1 (PT A)	Perempuan, lahir di Purworejo, suku Jawa, 27 th, S1 Kimia	Bagaimana karakter anda sebagai orang Jawa dalam bekerja yang baik?	Loyalitas terhadap pekerjaan, tanggung jawab dengan pekerjaan, selalu mencoba sesuatu yang baru, tekun, jujur, rajin, sungkan, pemalu, empati berbagi ilmu dan mengajarkan
		Karakter orang seperti apa yang anda tidak suka?	Tidak mau bersosialisasi, anak pejabat dapat perlakuan khusus, tidak memiliki inisiatif, merasa paling benar, keras kepala dan tidak mau belajar
R2 (PT B)	Pria, lahir di Banten, suku Banten 29th, S1 Akuntansi	Bagaimana karakter anda sebagai orang Jawa dalam bekerja yang baik?	Memiliki integritas dan tanggung jawab, penuh perencanaan, sopan dan santun, jujur, disiplin, menghargai orang
		Karakter orang seperti apa yang anda tidak suka?	Sombong, menganggap remeh orang lain, keras kepala

Pada tabel 1 berdasarkan hasil wawancara dengan 2 (dua) responden terkait penyebab konflik personal karena adanya perbedaan karakteristik yang dimiliki oleh etnis Jawa. Etnis Jawa cenderung tidak suka dengan seseorang yang tidak bersosialisasi, dapat perlakuan khusus, keras kepala, tidak berinisiatif, sombong dan menganggap remeh orang lain.

Tabel 2. Hasil Responden Etnis Non Jawa

NR	Identitas	Pertanyaan	Jawaban
R3 (PT C)	Pria 35 Tahun, Lahir di Karo S1 Ekonomi	Bagaimana karakter anda sebagai orang Jawa dalam bekerja yang baik?	Jujur, tegas, berani, tidak serakah, teguh, sopan, pemalu , rasional dan kritis, mudah menyesuaikan diri, mementingkan prosedur, mudah tersinggung, mudah iri dan dengki, selalu menjaga nama baik keluarga, pendemdam dan Harga Diri
		Karakter orang seperti apa yang anda tidak suka?	Sombong, lambat bekerja, tidak terus terang
R4 (PT C)	Perempuan 37, Lahir di Palembang, S1 Akutansi	Bagaimana karakter anda sebagai orang Jawa dalam bekerja yang baik?	Profesionalisme, tekun, menggunakan waktu sebaik mungkin. jujur, ikhlas, amanah, keras kepala, tegas, frontal, kritis, merasa hebat dan kreatif
		Karakter orang seperti apa yang anda tidak suka?	Pemalu, tidak berani mengungkapkan pendapat, berbicara dibelakang

Pada tabel 2 berdasarkan hasil wawancara dengan 2 (dua) responden terkait penyebab etnis Non Jawa yang lahir dan tumbuh besar di luar pulau Jawa yaitu etnis Karo dan etnis Palembang/Melayu terkait penyebab konflik personal antara pegawai dikarenakan adanya perbedaan karakter seperti etnis non jawa cenderung tidak suka dengan seseorang yang tidak jujur, tidak tegas, serakah, tidak sopan, tidak rasional, pendendam, tidak sombong, tidak professional, tidak amanah, keras kepala, merasa hebat, tidak kreatif dan yang terakhir adalah berbicara dibelakang. Pada Tabel 3 adalah kesamaan value yang dimiliki antara etnis Jawa dan etnis non Jawa. Etnis jawa memili value yang berbenturan dengan etnis non Jawa seperti sungkan, sabar, rajin, penuh kasih saying dan mudah tersinggung. Sementara etnis non-jawa memiliki value frontal, keras, dengki, mementingkan prosedur dan kritis.

Tabel 3. Keterangan Wawancara dan Hasil Analisa (*Share Value* Yang Menyebabkan Konflik Personal)

Responden : R1 & R2	***Share value* yang menyebabkan konflik personal**	Responden : R3 & R4
Value Etnis Jawa		Value Etnis Non Jawa
Loyalitas terhadap pekerjaan, tanggung jawab dengan pekerjaan	Sungkan vs Frontal, mengakibatkan konflik personal	Jujur, tegas, berani, tidak serakah, teguh, sopan, pemalu , rasional dan kritis, mudah menyesuaikan Diri, m**ementingkan prosedur**
Rajin, **sungkan** untuk menolak, tekun, dan penuh kasih sayang, peduli, menolong tanpa pamrih	Sabar vs Keras, mengakibatkan konflik personal	**Mudah iri dan dengki**, selalu Menjaga nama baik keluarga, pendendam dan harga diri
Mudah tersinggung, Memiliki integritas, s**abar**, Disiplin, **sopan** dan Santun	Rajin vs Iri dan dengki, mengakibatkan konflik personal	Profesionalisme, tekun, menggunakan waktu sebaik mungkin, Jujur, Ikhlas, amanah, **keras**, tegas, **frontal**, kritis dan kreatif
	Penuh kasih sayang vs mementingkan prosedur, menyebabkan konflik personal	
	Mudah tersinggung vs Kritis, menyebabkan konflik personal	

Pada tabel 3 dapat menjelaskan perbedaan *share value* etnis Jawa dan etnis non-jawa yang menyebabkan keduanya berkonflik atau berbenturan satu dengan yang lain. Penyebab konflik personal antara kedua etnis tersebut diakibatkan karena etnis Jawa kental dengan sungkan mengungkapkan sesuatu, sementara etnis non Jawa sangat frontal atau tidak sungkan mengungkapkan apa yang mereka tidak suka. Kedua, etnis Jawa memiliki rasa sabar, sementara etnis non Jawa keras atau cenderung dominan. Ketiga, etnis Jawa sudah didik sejak dini menjadi orang yang tekun dan rajin, sementara etnis non Jawa iri dan dengki dengan karakter tersebut. Etnis non Jawa melihat hal tersebut dilakukan oleh etnis Jawa semata mata untuk mendapatkan perhatian publik terhadapnya agar mendominasi dalam pekerjaan. Keempat, etnis Jawa memiliki rasa kasih dan sayang kepada sesama atau empati, sementara etnis non Jawa cenderung mengedepankan prosedur dan tidak memandang empati. Kelima, etnis Jawa memiliki tingkat sensitifitas yang dominan atau mudah tersinggung, sementara etnis non Jawa memiliki karakteristik yang kritis terhadap sesuatu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan disimpulkan bahwa konflik personal disebabkan karena adanya perbedaan *share value* atau benturan nilai yang dimiliki antara etnis Jawa dan non Jawa, Perbedaan latar belakang kebudayaan tersebut menciptakan pribadi yang berbeda, beberapa orang mungkin akan terpengaruh dengan pola pemikiran dan pendirian kelompoknya. Pemikiran dan pendirian yang berbeda-beda itu pada akhirnya yang dapat memicu konflik personal.

DAFTAR REFERENSI

Basti. (2007). Perilaku Proposal Etnis Jawa dan Etnis Cina. *Journal Psikologika*, *23*(11).

Creswell, J. W. (2016). *Educational Research (Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research)*.

Junaidi. (2020). *Perilaku Komunikasi Etnis Jawa dalam Kehidupan Sosial dan Kehidupan Politik di Kota Medan*.

Karina. (2014). *Nilai budaya Jawa (rukun-hormat) dalam Kehidupan*. Universitas Muhammadiyah Malang.

Koentjaraningrat. (2002). *Manusia dan kebudayaan di Indonesia / Koentjaraningrat*. Jakarta :: Djambatan,.

Lande, A., Ferliandre, A., & Anggraini, M. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan: Gaya Kepemimpinan, Kepribadian dan Strategi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, *1*(1). https://doi.org/10.38035/jihhp.v2i1

Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke-5). Alfabeta, CV.

Pitoyo, A. J., & Triwahyudi, H. (2017). Dinamika Perkembangan Etnis di Indonesia dalam Konteks Persatuan Negara. *Populasi*, *25*(1), 64–81.

Purwadarminta, W.J.S. (Welfridus Joseph Sabariyah), 1903-1968. (1999). *Kamus umum bahasa Indonesia / susunan W.J.S. Poerwadarminta; diolah kembali oleh Pusat Pembinaan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan,*. Jakarta: Balai Pustaka,

Septi Salsabila, A., & Septiawan, B. (2022). Faktor Pemicu Konflik dan Resolusi Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Djaya Utama. *Jurnal Eco-Entrepreneur*, *8*(1). https://doi.org/10.21107/ee.v8i1.16530

Soleman, B. T. (1990). *Struktur dan Proses Sosial : Suatu Pengantar Sosiologi Pembangunan*. Universitas Indonesia.

Tike, A. (2017). Pola Komunikasi Dalam Penanggulangan Konflik. *Jurnal Tabligh Edisi Kusus*, *12*(1).

Trimulyaningsih, N. (2017). Konsep Kepribadian Matang dalam Budaya Jawa-Islam: Menjawab Tantangan Globalisasi. *Buletin Psikologi*, *25*(2). https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.28728