

Hubungan antara Sistem Nilai dengan Gaya Penyelesaian Konflik pada Manajer

Rostiana, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20344108&lokasi=lokal>

Abstrak

Dalam menjalankan tugasnya, seorang manajer tidak dapat melepaskan diri dari hubungan dengan orang lain, baik di dalam organisasi ataupun dengan anggota organisasi lain. kenyataannya setiap hubungan sosial senantiasa berisi individu-individu yang memiliki perbedaan dalam berbagai hal seperti kepribadian, minat, kepentingan, tujuan dll. Perbedaan ini mencuatkan konflik antar individu manakala perbedaan tersebut dipertentangkan, sehingga Salah satu pihak merasa dirugikan oleh pihak lain atau kedua pihak tidak bisa menerima perbedaan tersebut. Karena setiap orang senantiasa berhubungan dengan orang lain, maka konflik pun lekat dengan kehidupan manusia, termasuk di dalam aktivitas organisasi.

Untuk mengetahui bagaimana reaksi manajer terhadap konflik interpersonal, penelitian ini memfokuskan pada gaya penyelesaian konflik yang dipilih oleh manajer. Ada 5(lima) gaya yang tercakup, yaitu gaya Menghindar; gaya Akomodasi; gaya Kompetisi; gaya Kompromi dan gaya Kolaborasi. Dalam rangka mengetahui gaya penyelesaian konflik macam apa yang dipilih oleh manajer, peneliti mencoba untuk menelaahnya melalui Sistem Nilai. karena sistem nilai dipandang sebagai faktor kepribadian yang mempengaruhi perilaku, termasuk ketika menghadapi konflik: Ada 3 (tiga) kategori sistem nilai yang tercakup, yaitu: sistem nilai Pragmatik; sistem nilai Moralistik dan sistem nilai Afektif. Kajian teoritik mengungkapkan bahwa sistem nilai bertindak sebagai general plans bagi penyelesaian konflik, melalui pembentukan persepsi terhadap konflik.

Dalam hal ini ada 2(dua) kategori persepsi yang tercakup, yaitu persepsi yang positif dan persepsi yang negatif. Berdasarkan kehadiran ketiga variabel diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem nilai /persepsi konflik gaya penyelesaian konflik yang dominan pada manajer responden dan hubungan antara sistem nilai dengan gaya penyelesaian konflik dengan persepsi konflik sebagai variabel perantara Hipotesis utama yang ingin diuji dalam penelitian ini adalah ‘ ada hubungan yang signifikan antara sistem nilai pragmatik, moralistik dan afektif dengan gaya penyelesaian konflik menghindar, akomodasi kompetisi, kompromi dan kolaborasi,dengan mempertimbangkan kehadiran persepsi konflik, baik yang positif maupun negatif.

Melalui pengolahan dan analisis data terhadap 248 manajer, diperoleh hasil sebagai berikut; Sistem nilai yang dominan adalah ‘Pragmatik Persepsi terhadap konflik yang dominan adalah 'Negatif dan gaya penyelesaian konflik yang dominan adalah ‘Kompetisi’. Uji hipotesis memperlihatkan hasil bahwa hubungan antara sistem nilai dengan persepsi terhadap konflik maupun dengan gaya penyelesaian konflik tidak bermakna. Namun demikian dapat diketahui muatan nilai operatif pada masing-masing kategori gaya penyelesaian konflik, seperti pada gaya menghindar. muatan nilai operatifnya adalah kerjasama & keterampilan. Muatan nilai operatif pada gaya akomodasi adalah kerjasama, kepercayaan, berpikir rasional,

produktivitas tinggi, kepuasan kerja. Pada gaya kompromi muatan tersebut adalah berpikir rasional, produktivitas tinggi, dan keterampilan, sedangkan pada gaya kompetisi.

Muatan tersebut adalah produktivitas tinggi dan pada gaya kolaborasi, muatan nilai operatornya adalah kerjasama dan produktivitas tinggi. Uji hipotesis berikutnya memperlihatkan bahwa persepsi terhadap konflik berhubungan secara signifikan dengan gaya penyelesaian konflik, dengan gambaran sebagai berikut; persepsi konflik 'positif berkorelasi positif dengan gaya penyelesaian kontak kompetisi dan kolaborasi ($r = 0,160$ & $r = 0,174$ signifikan pada batas 0,05) dan berkorelasi negatif dengan gaya menghindar dan gaya akomodasi ($r = -0,524$ & $r = -0,318$, signifikan pada batas 0,01), namun persepsi konflik positif tidak berkorelasi dengan gaya kompromi. Di sisi lain persepsi konflik 'negatif berkorelasi positif dengan gaya menghindar dan gaya akomodasi ($r = 0,601$ & $r = 0,379$, signifikan pada batas 0,01) dan berkorelasi negatif dengan gaya kolaborasi ($r = -0,141$, signifikan pada batas 0,05).

Persepsi 'negatif ternyata tidak berkorelasi gaya kompetisi dan kompromi. Dari hasil diatas dapat dinyatakan apabila manajer mempersepsikan konflik secara positif, ia cenderung akan menggunakan gaya kompetisi atau kolaborasi dan cenderung tidak menggunakan gaya menghindar atau akomodasi. Sebaliknya, apabila manajer mempersepsikan konflik sebagai hal yang negatif maka ia akan menggunakan gaya menghindar atau gaya akomodasi dan cenderung menghindari gaya kolaborasi. Lebih Lanjut dapat dikemukakan bahwa persepsi terhadap konflik dan gaya penyelesaian konflik tidak berhubungan dengan perbedaan jenis kelamin, usia, status perkawinan, perbedaan tingkat pendidikan, bidang usaha, perbedaan tingkat jabatan. status kepemilikan instansi dan bidang pekerjaan yang disandang pada jabatan tersebut.