

**ANALISIS KEPERIBADIAN THE BIG FIVE DAN
PERBEDAAN PEMILIHAN GAYA MANAJEMEN KONFLIK**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Ni Wayan Iren

11150031

FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2020

SKIRPSI

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Menenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

Ni Wayan Iren

1150031

FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2020

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ni Wayan Iren
NIM : 11150031
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi/Tesis/Disertasi (tulis salah satu)

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“ANALISIS KEPERIBADIAN THE BIG FIVE DAN
PERBEDAAN PEMILIHAN GAYA MANAJEMEN KONFLIK”**

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 27 Juli 2020

Yang menyatakan



(Ni Wayan Iren)

NIM.11150031

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

**ANALISIS KEPERIBADIAN THE BIG FIVE DAN PERBEDAAN PEMILIHAN
GAYA MANAJEMEN KONFLIK**

telah diajukan dan di pertahankan oleh

NI WAYAN IREN

11150031

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen pada tanggal 17 Juni 2020

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Drs Sisnuhadi, MBA., Ph.D

(Ketua Tim dan Dosen-Penguji)

2. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA.

(Dosen Penguji)

3. Dr. Heru Kristanto, M.T.

(Dosen Pembimbing)

Yogyakarta, **28 JUL 2020**

Disahkan Oleh

Dekan,



Dr. Perminas Pangeran, M.Si

Ketua Program Studi

Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul

ANALISIS KEPERIBADIAN THE BIG FIVE DAN PERBEDAAN PEMILIHAN GAYA MANAJEMEN KONFLIK

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Peguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagai mana mestinya.

Jika kemudian hari didapatkan bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta 03, Juni 2020



Ni Wayan Iren

11150031

HALAMAN MOTTO

"Keadaan yang membuat kita seperti ini, kalau memang berat kita tidak minta untuk diringankan, tetapi meminta agar kuat menjalankannya"

(Barabah Karpov)

"Hadapi, Hayati dan Nikmati Prosesnya"

(Sarbetot Sorboah)

"Memaafkan dan berdamai dengan diri sendiri bukanlah hal yang mudah, namun lakukanlah, jika itu bisa membuat sedikit beban terangkat"

(Penulis)

"Berjalanlah meski terpincang- pincang, setidaknya kamu masih bergerak"

(Penulis)

"kita akan lega karena saat muda pernah gagal, setidaknya kegagalan datang lebih awal dan mengajarkan orang yang lemah menjadi lebih kuat"

(Penulis)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Puji Syukur Asungkara Laporan Tugas Akhir Skripsi ini dapat terselesaikan, Karya ini saya persembahkan khususnya untuk :

- Tuhan Yang Maha Esa yang Selalu memberi kesehatan dan kemudahan untuk saya sehingga saya bisa menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi ini dengan baik.
- Ibu dan Bapak saya yang senantiasa memotivasi dengan penuh kasih dan tekanan, terimakasih atas didikan, nasehat serta doa yang tulus ikhlas demi keberhasilan dan kebahagiaan saya.
- Dosen Pembimbing, terimakasih karena telah sabar menghadapi segala kekurangan saya dan meluangkan waktu yang berharga untuk memberikan wejangan yang bermanfaat untuk saya dan masa depan saya.
- Keluarga saya, terimakasih telah menjadi tempat untuk pulang di saat saya sedang tidak memiliki tujuan hidup.
- Teman-teman seperjuangan baik di kampus maupun di luar kampus, yang selalu ada di saat suka maupun duka, selalu mendukung yang berharap kita dapat berjalan menuju kesuksesan bersama-sama.
- Teman hidup saya, terimakasih telah mendukung, membangun, mendorong dan menemani saya agar lebih baik dan lebih peduli pada masa depan dan tidak pernah menyerah kepada situasi.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala Rahmat-Nya, sehingga Tugas Akhir Skripsi dalam memenuhi persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen, dengan judul “ **Analisis Kepribadian the Big Five dan Perbedaan Pemilihan Manajemen Konflik**” dapat disusun dengan lancar.

Dengan seleainya Tugas Akhir Skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr Heru Kristanto, selaku dosen pembimbing TAS yang telah memberikan bantuan dan bimbingan sehingga laporan Tugas Akhir Skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Drs. Sisnuhadi, MBA, PhD selaku dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana yang telah memberikan persetujuan pelaksanaan Tugas Akhir Skripsi.
3. Tim Penguji, selaku Ketua Penguji, Sekertaris dan Penguji yang memberikan perhatian, memberikan saran dan juga mengkoreksi Tugas Akhir Skripsi ini agar lebih sempurna.
4. Kepala seluruh OPD Kota Yogyakarta yang telah memberikan bantuan dalam pengambilan data selama proses penelitian Tugas Akhir Sekripsi.
5. Semua pihak yang telah berperan dalam penyelesaian TAS ini baik secara langsung maupun tidak langsung, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan oleh semua pihak di atas dapat menjadi amalan yang bermanfaat dan mendapatkan balasan dari Tuhan. Akhirnya penulis menyadari sepenuhnya bahwa Tugas Akhir Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengarapkan kritik dan saran yang membangun guna perbaikan karya tulis selanjutnya. Semoga Tugas Akhir Skripsi ini menjadi informasi bermanfaat bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkan.

Yogyakarta, 2020

Ni Wayan Iren

©UKDW

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvii
ABSTRACT.....	xviii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian	4
1.5. Batasan Penelitian	5
 BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	 6
2.1. Kepribadian	6
2.1.1. Dimensi Kepribadian	7
A. Big Five Personality Model	7
B. Determinan Kepribadian.....	11
2.2. Konflik.....	13

2.2.1. Pengertian Konflik.....	13
2.2.2. Perkembangan Konflik.....	15
2.2.3. Manajemen Konflik.....	16
2.2.4. Gaya Penanganan Konflik.....	19
2.3. Penelitian Terlebih Dahulu.....	21
2.4. Kerangka Konsep	23
2.4.1. Hubungan Kepribadian dan Gaya Integrating.....	24
2.4.2. Hubungan Kepribadian dan Gaya Compromising.....	25
2.4.3. Hubungan Kepribadian dan Gaya Dominating.....	26
2.4.4. Hubungan Kepribadian dan Gaya Obliging	27
2.4.5. Hubungan Kepribadian dan gaya Avoiding/Penghindaran.....	27
2.4.6. Perbedaan Preferensi Manajemen Konflik Berdasarkan Pendidikan.....	28
2.4.7. Perbedaan Preferensi Manajemen Konflik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	29
 BAB III METODE PENELITIAN	 30
3.1. Metode Penelitian	30
3.2. Populasi dan Sampel	30
3.2.1. Populasi	29
3.2.2. Sampel.....	31
3.3. Teknik Pengumpulan Data	32
3.4. Definisi Operasional Variabel.....	32
3.4.1. Kepribadian the Big Five	32
3.4.2. Gaya Manajemen Konflik.....	33
3.5. Metode Analisis Data.....	35
3.5.1. Uji Validitas.....	35
3.5.2. Uji Reliabilitas	40
3.5.3. Korelasi Spearman	41
3.5.4. Uji Anova	43

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1. Deskripsi Hasil Penelitian	46
4.1.1. Hasil Tahap Analisis.....	46
4.1.2. Hasil Tahap Desain	47
4.1.3. Hasil Tahap Penyebaran Angket dan Analisis Data	47
4.2. Uji Kualitas Instrumen dan Data.....	50
4.2.1. Uji Validitas.....	50
1. Kepribadian	51
2. Manajemen Konflik	56
4.2.2. Uji Reliabilitas.....	60
4.2.3. Spearman Rank.....	61
A. Hubungan Kepribadian Extraversion dan Gaya Integrating.....	63
B. Hubungan Kepribadian Agreeableness dan Gaya Integrating.....	64
C. Hubungan Kepribadian Conscientiousness dan Gaya Integrating.....	64
D. Hubungan Kepribadian Emotional Stability dan Gaya Integrating.....	65
E. Hubungan Kepribadian Openness to Experience dan Gaya Integrating...	66
F. Hubungan Kepribadian Extraversion dan Gaya Compromising.....	66
G. Hubungan Kepribadian Agreeableness dan Gaya Compromising.....	67
H. Hubungan Kepribadian Conscientiousness dan Gaya Compromising.....	68
I. Hubungan Kepribadian Emotional Stability dan Gaya Compromising.....	68
J. Hubungan Kepribadian Openness to Experience dan Gaya Compromising.....	69
K. Hubungan Kepribadian Extraversion dan Gaya Dominating.....	70
L. Hubungan Kepribadian Agreeableness dan Gaya Dominating.....	70
M. Hubungan Kepribadian Conscientiousness dan Gaya Dominating.....	71
N. Hubungan Kepribadian Emotional Stability dan Gaya Dominating.....	72
O. Hubungan Kepribadian Openness to Experience dan Gaya Dominating.....	72
P. Hubungan Kepribadian Extraversion dan Gaya Obliging.....	73
Q. Hubungan Kepribadian Agreeableness dan Gaya Obliging.....	74

R. Hubungan Kepribadian Emotional Stability dan Gaya Obliging.....	75
S. Hubungan Extraversion dan Gaya Avoiding.....	75
T. Hubungan Agreeableness dan Gaya Avoiding.....	76
V. Hubungan Conscientiousness dan Gaya Avoiding.....	77
X. Hubungan Emotional Stability dan Gaya Avoiding.....	77
W. Hubungan Emotional Stability dan Gaya Avoiding.....	78
4.2.4. Uji ANOVA	79
A. Uji Normalitas	79
B. Uji Homogenitas	80
C. Pengujian Hipotesis	81
4.3. Pembahasan	84
4.3.1. Kepribadian Extraversion dan Gaya Manajemen Konflik.....	84
4.3.2. Kepribadian Agreeableness dan Gaya Manajemen Konflik.....	85
4.3.3. Kepribadian Conscientiousness dan Gaya Manajemen Konflik.....	85
4.3.4. Kepribadian Emotional Stability dan Gaya Manajemen Konflik.....	86
4.3.5. Kepribadian Openness to Experience dan Gaya Manajemen Konflik..	86
4.3.6. Perbedaan Pemilihan Manajemen Konflik Berdasarkan Pendidikan....	87
4.3.7. Perbedaan Pemilihan Manajemen Konflik Berdasarkan Jenis Kelamin	88
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	89
5.1. Kesimpulan.....	89
5.2. Keterbatasan Penelitian	94
5.3. Saran Penelitian Lanjutan.....	94
DAFTAR PUSTAKA.....	95
LAMPIRAN	98

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 2.1 Dimensi Kepribadian.....	7
Tabel 2.2. Lima Besar Dimensi Kepribadian.....	8
Table 2.3. Sifat Terkait dengan Lima Besar Kepribadian.....	9
Tabel 2.4. Penelitian Terlebih Dahulu.....	22
Tabel 3.1. Sampel Penelitian.....	31
Tabel 3.2. Pengukuran Variabel dengan Skala Likert.....	33
Tabel 3.3. Pengukuran Variabel dengan Skala Likert.....	35
Tabel 4.1. Pengukuran Variabel dengan Skala Likert.....	47
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.3. Profil Responden Berdasarkan Lembaga/Dinas.....	48
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	49
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.6. Uji Kaiser-Meyer-Olkin Variabel Kepribadian.....	51
Tabel 4.7. Komunalitas Variabel Kepribadian.....	52
Tabel 4.8. Component Matrix ^a	54
Tabel 4.9. Hasil Pengelompokan Variabel ke dalam Faktor.....	55
Tabel 4.10. Uji Validitas Analisis Faktor Variabel Manajemen Konflik.....	56
Tabel 4.11. Komunalitas Variabel Manajemen Konflik.....	57
Tabel 4.12. Rotated Component Matrix ^a	58
Tabel 4.13. Hasil Pengelompokan Variabel ke dalam Faktor.....	59
Tabel 4.14. Hasil Uji Reliabilitas.....	60
Tabel 4.15. Hasil Korelasi Rank Spearman Correlations.....	63
Tabel 4.16. Hasil Korelasi Rank Spearman Correlations.....	64
Tabel 4.17. Hasil Korelasi Rank Spearman Correlations.....	64
Tabel 4.18. Hasil Korelasi Rank Spearman Correlations.....	65
Tabel 4.19. Hasil Korelasi Rank Spearman Correlations.....	66
Tabel 4.20. Hasil Korelasi Rank Spearman Correlations.....	66

Tabel 4.21. Hasil Korelasi Rank Spearman Correlations.....	67
Tabel 4.22. Hasil Korelasi Rank Spearman Correlations.....	68
Tabel 4.23. Hasil Korelasi Rank Spearman Correlations.....	68
Tabel 4.24. Hasil Korelasi Rank Spearman Correlations.....	69
Tabel 4.25. Hasil Korelasi Rank Spearman Correlations.....	70
Tabel 4.26. Hasil Korelasi Rank Spearman Correlations.....	70
Tabel 4.27. Hasil Korelasi Rank Spearman Correlations.....	71
Tabel 4.28. Hasil Korelasi Rank Spearman Correlations.....	72
Tabel 4.29. Hasil Korelasi Rank Spearman Correlations.....	72
Tabel 4.30. Hasil Korelasi Rank Spearman Correlations.....	73
Tabel 4.31. Hasil Korelasi Rank Spearman Correlations.....	74
Tabel 4.32. Hasil Korelasi Rank Spearman Correlations.....	75
Tabel 4.33. Hasil Korelasi Rank Spearman Correlations.....	75
Tabel 4.34. Hasil Korelasi Rank Spearman Correlations.....	76
Tabel 4.35. Hasil Korelasi Rank Spearman Correlations.....	77
Tabel 4.36. Hasil Korelasi Rank Spearman Correlations.....	77
Tabel 4.37. Hasil Korelasi Rank Spearman Correlations.....	78
Tabel 4.38. Tests of Normality.....	79
Tabel 4.39. Test of Homogeneity of Variates.....	80
Tabel 3.40. Uji ANOVA Perbedaan Pemilihan Manajemen Konflik Berdasarkan Pendidikan.....	81
Tabel 3.41. Uji ANOVA Perbedaan Pemilihan Manajemen Konflik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	83

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Hubungan antara Intensitas Konflik dengan Manfaat.....	14
Gambar 2.2. Gaya Penangan Konflik.....	18

©UKDW

DAFTAR LAMPIRAN

	HAL
Lampiran 1.1. Surat Izin Penelitian.....	99
Lampiran 1.2. Dinas yang Dituju.....	100
Lampiran 1.3. Permohonan Kesiapan Mengisi Kuesioner.....	101
Lampiran 2.1. Kuesioner Penelitian Wanita.....	102
Lampiran 2.2. Kuesioner Penelitian Pria	106
Lampiran 3.1. Kartu Konsultasi Skripsi.....	111
Lampiran 3.2. Halaman Pengajuan.....	115
Lampiran 3.3. Halaman Pengesahan	116
Lampiran 3.4. Lembar Revisi Ujian Pendadaran.....	117

©UKDW

ANALISIS KEPERIBADIAN THE BIG FIVE DAN PERBEDAAN PEMILIHAN GAYA MANAJEMEN KONFLIK

Oleh :

Ni Wayan Iren

11150031

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengaitkan hubungan tipe kepribadian yang berbeda dalam suatu organisasi dengan upaya penyelesaian konflik dan menyarankan strategi untuk mengelolanya. Itu akan mungkin untuk organisasi apapun dalam mengambil tindakan yang diperlukan agar meminimalkan tingkat konflik, setelah faktor utama diidentifikasi berdasarkan kepribadian. Kepribadian memiliki beberapa dimensi yang akan diteliti meliputi *extraversion*, *conscientiousness*, *agreeableness*, *emotional stability* dan *openness to experience*. Begitu pula dengan manajemen konflik memiliki beberapa dimensi yang meliputi, *integrating*, *compromising*, *dominating*, *obliging* dan *avoiding*. tempat untuk melakukan penelitian ini adalah Organisasi Perangkat Daerah Yogyakarta dengan responden yang akan diteliti adalah 117 orang. Adapun teknik pengumpulan data yang akan dilakukan adalah dengan penyebaran angket/kuesioner. Setelah melakukan analisis hubungan penelitian ini juga akan meneliti tentang perbedaan pemilihan manajemen konflik berdasarkan jenis kelamin dan pendidikan dengan menggunakan uji One-Way Anova.

Hasil pengujian kepribadian the big five dengan perbedaan pemilihan manajemen konflik diketahui memiliki hubungan yang signifikan maupun tidak signifikan. Hasil penelitian yang tidak signifikan sama sekali yaitu *extraversion*, Hasil penelitian kepribadian yang memiliki setidaknya dua variabel yang signifikan yaitu kepribadian *agreeableness* dimana *agreeableness* dan *integrating* memiliki nilai sig 0.016, gaya manajemen konflik *obliging* dan *agreeableness* memiliki nilai sig 0,00, *agreeableness* dan *compromising* memiliki nilai sig 0,308, *dominating* dan *agreeableness* memiliki nilai sig 0,427, dan *avoiding* dengan *agreeableness* memiliki nilai sig 0,140. Untuk hasil pengujian perbedaan pemilihan manajemen konflik berdasarkan pendidikan memiliki nilai signifikan dengan manajemen konflik *integrating* memiliki nilai 0,020 *compromising* dengan nilai sig 0,659, *dominating* memiliki nilai sig 0,381, *obliging* dengan nilai sig 0,722. sedangkan untuk perbedaan pemilihan manajemen konflik berdasarkan jenis kelamin tidak memiliki nilai yang signifikan dengan manajemen konflik manapun.

Kata Kunci : *Kepribadian the Big Five, Manajemen Konflik, Pendidikan dan Jenis Kelamin.*

ANALYSIS OF THE BIG FIVE'S PERSONALITY AND DIFFERENCES IN SELECTION OF CONFLICT MANAGEMENT STYLE.

By

Ni Wayan Iren

NIM.11150031

ABSTRACT

This study aims to link the relationship of different personality types in an organization with conflict resolution efforts and suggest strategies to manage them. It will be possible for any organization to take the necessary actions to minimize the level of conflict, after the main factors have been identified based on personality. Personality has several dimensions to be examined including extraversion, conscientiousness, agreeableness, emotional stability and openness to experience. Likewise, conflict management has several dimensions which include, integrating, compromising, dominating, obliging and avoiding. the place to conduct this research is the Yogyakarta Regional Apparatus Organization with 117 respondents. The data collection technique that will be carried out is by distributing questionnaires / questionnaires. After analyzing the relationship, this research will also examine differences in conflict management selection based on gender and education using the One-Way Anova test.

The results of testing the personality of the big five with differences in the selection of conflict management are known to have a significant or insignificant relationship. The results of the study were not significant at all namely extraversion, personality research results that had at least two significant variables namely agreeableness personality where agreeableness and integrating had a sig value of 0.016, obliging and agreeableness conflict management styles had a sig value of 0.00, agreeableness and compromising had a value of sig 0,308, dominating and agreeableness have sig 0,427, and avoiding with agreeableness have sig 0,140. For the results of testing differences in the selection of conflict management based on education has a significant value with integrating conflict management has a value of 0.020 compromising with a sig value of 0.659, dominating has a sig value of 0.381, obliging with a sig value of 0.722. while differences in the selection of conflict management by gender do not have a significant value with any conflict management.

Keywords: The Big Five Personality, Conflict Management, Educations and Gender.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010:373) konflik terjadi ketika individu menganggap bahwa kepentingannya telah ditentang atau dipengaruhi secara negatif oleh orang lain. Ada banyak konflik serius dalam kehidupan yang melibatkan orang-orang terdekat, seperti teman sebaya, keluarga, dan teman kerja. Jika konflik tidak diselesaikan atau dibiarkan membesar, itu dapat menimbulkan ketegangan, perkelahian, frustrasi dan dapat merusak hubungan. Menghadapi perbedaan yang menimbulkan konflik diperlukan kemampuan para pihak yang berinteraksi untuk melakukan mediasi, agar hubungan dengan orang lain menjadi lebih kuat dan lebih tangguh dengan menumbuhkan rasa saling mengerti dan saling memiliki dari pihak-pihak yang bersangkutan. Konflik didefinisikan sebagai "proses interaktif yang dimanifestasikan dalam ketidakcocokan, ketidaksepakatan, atau disonansi di dalam atau di antara entitas sosial" (Rahim, 1992). Alasan utama untuk situasi seperti itu adalah ketika individu menganggap orang lain sebagai penghalang yang mengganggu mereka untuk mencapai tujuan, atau ketika pihak-pihak yang bekerjasama memiliki kebutuhan atau kepentingan yang tidak sama dan sulit untuk dipenuhi. Untuk organisasi maupun karyawan, penanganan konflik menjadi sangat penting. Seiring dengan pemanfaatan sumber daya yang lebih baik dan peningkatan lingkungan kerja, manajemen konflik yang efisien penting bagi organisasi untuk mencapai pengembalian terbaik.

Dari perspektif karyawan, penanganan konflik yang efisien memungkinkan mereka untuk berinteraksi satu sama lain dengan cara yang berbahaya dan

menyelesaikan pekerjaan dengan bergaul dengan orang lain dengan benar secara efisien dan karenanya memiliki kehidupan kerja yang lebih baik di dalam organisasi. Konflik memiliki beberapa dimensi dalam penanganannya dan cara menghadapi konflik menurut Robbins dan Judge (2011:494) yaitu : (1) *Dominating* yaitu seseorang yang bersaing dan hanya satu orang yang memenangkan pertarungan, (2) *Integrating* yaitu masing-masing pihak berusaha bekerjasama untuk saling menguntungkan, (3) *Avoiding* yaitu penghindaran terhadap konflik, (4) *Obliging* yaitu menempatkan kepentingan lawan di atas kepentingan sendiri. (5) *Compromising* masing-masing pihak bersedia menyerahkan sesuatu. Individu memiliki gaya yang berbeda-beda untuk menangani konflik tergantung pada kepribadian mereka, sehingga sifat-sifat kepribadian adalah salah satu penentu paling penting dari manajemen konflik.

Karyawan dianggap sebagai tulang punggung organisasi manapun dan keberhasilannya sangat tergantung pada keharmonisan di antara para pekerja di organisasi tersebut. Pada titik tertentu dalam kehidupan profesional, setiap orang harus berurusan dengan orang-orang yang sepertinya tidak cocok dengan mereka. Bentrokan kepribadian adalah akar penyebab konflik ini. Hal-hal yang tampaknya tidak berhasil meskipun telah dilakukan beberapa upaya. Sebagai akibatnya, kualitas pekerjaan menderita yang akhirnya meningkatkan tingkat stres. Dalam kebanyakan kasus, karena seluruh tim ini terganggu, saat bekerja dalam organisasi, konflik kepribadian sangat mungkin muncul, menyebabkan banyak ketegangan dan kecemasan. Berada dalam kondisi siaga konstan dapat menyebabkan ketegangan fisik dan mental pada karyawan. Kadang-kadang tingkat stres begitu tak tertahankan sehingga mereka menyebabkan pekerja meninggalkan pekerjaan dan investasi yang dilakukan oleh perusahaan dalam hal waktu dan uang berlaku untuk pelemparan.

Konflik dalam suatu tim mempengaruhi motivasi anggota tim individu dan berdampak pada keseluruhan proyek. Hal ini menyebabkan penurunan efisiensi yang menurutnya merupakan biaya besar bagi pemberi kerja.

Kreitner dan Kinicki (2010: 133) kepribadian didefinisikan sebagai kombinasi karakteristik fisik dan mental yang memberikan identitas individual, karakteristik disini termasuk bagaimana orang melihat, berpikir, bertindak dan merasakan yang merupakan produk interaksi genetik dan pengaruh lingkungan, Kepribadian memiliki beberapa dimensi yang dimana didalamnya terdapat indikator sifat dan ciri dan dimensi tersebut terdiri dari dan dapat dijelaskan sebagai berikut (1) *Extraversion* merupakan seseorang yang mempunyai karakteristik ramah dan aktif berbicara, (2) *Openness to Experience* seseorang yang menunjukkan keterbukaan pada pengalaman yang memiliki karakteristik: cerdik, kreatif dan imajinatif, (3) *Emotional Stability/Neuroticism* menunjukkan stabilitas emosional atau gangguan emosi, karakteristik: cenderung gelisah, cemas dan tertekan, (4) *Agreeableness* orang yang menunjukkan kesediaan menyetujui, karakteristik: penuh kepercayaan dan bekerja sama, dan (5) *Conscientiousness* yang memiliki sifat berhati-hati dengan karakteristik : bergantung dan bertanggung jawab. Berbagai peneliti telah mengidentifikasi alasan berbeda di balik masalah manajemen konflik bahkan memiliki saran dan rekomendasi untuk mengatasinya. Banyak juga terdapat penelitian yang mengacu pada tipe kepribadian individu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengaitkan hubungan tipe kepribadian yang berbeda dalam suatu organisasi dengan upaya penyelesaian konflik dan menyarankan strategi untuk mengelolanya. Itu akan mungkin untuk organisasi apapun dalam mengambil tindakan yang diperlukan agar meminimalkan tingkat konflik, setelah faktor utama diidentifikasi berdasarkan kepribadian.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas muncul beberapa permasalahan dalam penelitian.

Adapun hasil identifikasi dari permasalahan dapat dijabarkan sebagai berikut :

- 1.2.1. Bagaimanakah hubungan antara kepribadian dengan pemilihan gaya manajemen konflik ?
- 1.2.2. Apakah terdapat perbedaan pemilihan gaya manajemen konflik berdasarkan jenis kelamin dan pendidikan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dijabarkan di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.3.1. Untuk menguji hubungan antara kepribadian dengan pemilihan manajemen konflik.
- 1.3.2. Untuk mengetahui perbedaan pemilihan gaya manajemen konflik berdasarkan jenis kelamin dan pendidikan.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat bagi beberapa pihak, adapun hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak berikut ini :

1.4.1. Peneliti

Peneliti mendapatkan kesempatan untuk menerapkan ilmu MSDM yang selama ini diperoleh dan pengetahuan untuk masa depan saat penulis bekerja sebagai karyawan/ pemilik usaha dan juga penulis mengetahui gambaran secara umum bagaimana setiap kepribadian menyelesaikan konflik mereka dengan gayanya sendiri.

1.4.2. Bagi Lembaga

Manfaat yang diharapkan bagi lembaga adalah sebagai berikut:

- a) Dapat digunakan untuk melakukan perbaikan, pengembangan dan penyelesaian terhadap konflik kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri
- b) Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan

1.4.3. Bagi UKDW

Penelitian ini sebagai salah satu metode pembelajaran untuk mahasiswa konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.5. Batasan Penelitian

Berdasarkan beberapa pokok permasalahan yang telah diuraikan pada rumusan masalah diatas, permasalahan akan dibatasi pada :

- 1.5.1. Penelitian ini dilakukan di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Yogyakarta.
- 1.5.2. Variabel yang diteliti adalah kepribadian *the big five personality* dan manajemen konflik
- 1.5.3. Penelitian dilakukan pada segmentasi usia 16-55 tahun.
- 1.5.4. Membahas tentang konflik dalam organisasi

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan yang diambil berdasarkan data hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Analisis Kepribadian *the Big Five* dan Perbedaan Pemilihan Gaya Manajemen Konflik” adalah sebagai berikut :

5.1.1. Kepribadian Extraversion dan Gaya Manajemen Konflik

Dari penelitian yang telah dilakukan hasil korelasi kepribadian *extraversion* dengan pemilihan gaya manajemen konflik adalah sebagai berikut :

- a. Korelasi yang terjadi antara kepribadian *extraversion* dan gaya manajemen *integrating* memiliki nilai sig. ($0,724 > 0,05$) yang dapat diartikan bahwa korelasinya tidak signifikan.
- b. Kepribadian *extraversion* dan gaya manajemen konflik *compromising* memiliki nilai sig. ($0,558 > 0,05$) yang artinya korelasi tidak signifikan.
- c. Kepribadian *extraversion* dan gaya manajemen konflik *dominating* memiliki nilai sig. ($0,505 > 0,05$) yang artinya korelasi tidak signifikan.
- d. Kepribadian *extraversion* dan gaya manajemen konflik *obliging* memiliki nilai sig. ($0,720 > 0,05$) yang artinya korelasi tidak signifikan.
- e. Kepribadian *extraversion* dan gaya manajemen konflik *avoiding* ($0,252 > 0,05$) yang artinya korelasi tidak signifikan.

5.1.2. Kepribadian Agreeableness dan Gaya Manajemen Konflik

Dari penelitian yang telah dilakukan hasil korelasi kepribadian *agreeableness* dengan pemilihan gaya manajemen konflik adalah sebagai berikut :

- a. Korelasi yang terjadi antara kepribadian *agreeableness* dan gaya manajemen *integrating* memiliki nilai sig. ($0,016 < 0,05$) yang dapat diartikan bahwa korelasi signifikan.
- b. Kepribadian *agreeableness* dan gaya manajemen konflik *compromising* memiliki nilai sig. ($0,308 > 0,05$) yang artinya korelasi tidak signifikan.
- c. Kepribadian *agreeableness* dan gaya manajemen konflik *dominating* memiliki nilai sig. ($0,427 > 0,05$) yang artinya korelasi tidak signifikan.
- d. Kepribadian *agreeableness* dan gaya manajemen konflik *obliging* memiliki nilai sig. ($0,00 < 0,05$) yang artinya korelasi signifikan.
- e. Kepribadian *agreeableness* dan gaya manajemen konflik *avoiding* ($0,140 > 0,05$) yang artinya korelasi tidak signifikan.

5.1.3. Kepribadian Conscientiousness dan Gaya Manajemen Konflik

Dari penelitian yang telah dilakukan hasil korelasi kepribadian *conscientiousness* dengan pemilihan gaya manajemen konflik adalah sebagai berikut :

- a. Korelasi yang terjadi antara kepribadian *conscientiousness* dan gaya manajemen *integrating* memiliki nilai sig. ($0,00 < 0,05$) yang dapat diartikan bahwa korelasi signifikan.
- b. Kepribadian *conscientiousness* dan gaya manajemen konflik *compromising* memiliki nilai sig. ($0,245 > 0,05$) yang artinya korelasi

tidak signifikan.

- c. Kepribadian *constientiousness* dan gaya manajemen konflik *dominating* memiliki nilai sig. (0.227>0,05) yang artinya korelasi tidak signifikan.
- d. Kepribadian *constientiousness* dan gaya manajemen konflik *avoding* (0,231> 0,05) yang artinya korelasi tidak signifikan.

5.1.4. Kepribadian Emotional Stability dan Gaya Manajemen Konflik

Dari penelitian yang telah dilakukan hasil korelasi kepribadian *emotional satability* dengan pemilihan gaya manajemen konflik adalah sebagai berikut :

- a. Korelasi yang terjadi antara kepribadian *emotional stability* dan gaya manajemen *integrating* memiliki nilai sig. (0,173 >0,05) yang dapat diartikan bahwa korelasi sigifikan.
- b. Kepribadian *emotional stability* dan gaya manajemen konflik *compromising* memiliki nilai sig. (0,938> 0,05) yang artinya korelasi tidak signifikan.
- c. Kepribadian *emotional stability* dan gaya manajemen konflik *dominating* memiliki nilai sig. (0.300>0,05) yang artinya korelasi tidak signifikan.
- d. Kepribadina *emotional stability* dan gaya manajemen konflik *obliging* memiliki nilai sig. (0,628> 0.05) yang artinya korelasi signifikan.
- e. Kepribadian *emotional stability* dan gaya manajemen konflik *avoding* (0,001< 0,05) yang artinya korelasi tidak signifikan.

5.1.5. Kepribadian *Openness to Experience* dan Gaya Manajemen Konflik

Dari penelitian yang telah dilakukan hasil korelasi kepribadian *openness to experience* dengan pemilihan gaya manajemen konflik adalah sebagai berikut :

- a. Korelasi yang terjadi antara kepribadian *openness to experience* dan gaya manajemen *integrating* memiliki nilai sig. ($0,143 > 0,05$) yang dapat diartikan bahwa korelasi signifikan.
- b. Kepribadian *openness to experience* dan gaya manajemen konflik *compromising* memiliki nilai sig. ($0,077 > 0,05$) yang artinya korelasi tidak signifikan.
- c. Kepribadian *openness to experience* dan gaya manajemen konflik *dominating* memiliki nilai sig. ($0,300 > 0,05$) yang artinya korelasi tidak signifikan.
- d. Kepribadian *openness to experience* dan gaya manajemen konflik *avoiding* ($0,992 < 0,05$) yang artinya korelasi tidak signifikan.

5.1.6. Perbedaan Pemilihan Gaya Manajemen Konflik Berdasarkan Pendidikan

Dari penelitian yang telah dilakukan hasil analisis hipotesis perbedaan pemilihan gaya manajemen konflik berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut :

- a. Nilai perbedaan pemilihan gaya manajemen konflik *integrating* berdasarkan pendidikan yaitu ($0,020 < 0,05$) yang artinya korelasi signifikan.
- b. Nilai perbedaan pemilihan gaya manajemen konflik *compromising* berdasarkan pendidikan yaitu ($0,659 > 0,05$) yang artinya korelasi tidak signifikan.

- c. Nilai perbedaan pemilihan gaya manajemen konflik *dominating* berdasarkan pendidikan yaitu ($0,381 > 0,05$) yang artinya korelasi tidak signifikan.
- d. Nilai perbedaan pemilihan gaya manajemen konflik *obliging* berdasarkan pendidikan yaitu ($0,722 > 0,05$) yang artinya korelasi tidak signifikan.
- e. Nilai perbedaan pemilihan gaya manajemen konflik *avoiding* berdasarkan pendidikan yaitu ($0,869 > 0,05$) yang artinya korelasi tidak signifikan.

5.1.7. Perbedaan Pemilihan Gaya Manajemen konflik Berdasarkan Jenis

Kelamin

Dari penelitian yang telah dilakukan hasil analisis hipotesis perbedaan pemilihan gaya manajemen konflik berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

- a. Nilai perbedaan pemilihan gaya manajemen konflik *integrating* berdasarkan jenis kelamin yaitu ($0,821 > 0,05$) yang artinya korelasi tidak signifikan.
- b. Nilai perbedaan pemilihan gaya manajemen konflik *compromising* berdasarkan jenis kelamin yaitu ($0,717 > 0,05$) yang artinya korelasi tidak signifikan.
- c. Nilai perbedaan pemilihan gaya manajemen konflik *dominating* berdasarkan jenis kelamin yaitu ($0,362 > 0,05$) yang artinya korelasi tidak signifikan.
- d. Nilai perbedaan pemilihan gaya manajemen konflik *obliging* berdasarkan jenis kelamin yaitu ($0,920 > 0,05$) yang artinya korelasi tidak signifikan.
- e. Nilai perbedaan pemilihan gaya manajemen konflik *avoiding* berdasarkan jenis kelamin yaitu ($0,138 > 0,05$) yang artinya korelasi tidak signifikan.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian analisis kepribadian *the Big Five* dan perbedaan pemilihan gaya manajemen konflik tentunya belum bisa menjadi sempurna. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan yaitu:

- a) Jumlah responden relatif sedikit (117 responden)
- b) Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan dalam satu lembaga (Pemda Kota Yogyakarta), sehingga generalisasi hasil penelitian rendah.
- c) Hanya membahas tentang konflik dalam organisasi.

5.3. Saran Penelitian Lanjutan

Penelitian selanjutnya diharapkan bisa menggunakan responden yang lebih bervariasi tidak hanya Aparat Sipil Negara (ASN), tetapi juga karyawan swasta (perusahaan) dan memperbesar jumlah sample penelitian agar mendapatkan hasil yang lebih akurat dan beragam. Penelitian berikutnya disarankan untuk memperoleh data langsung dari responden yang terkait agar tidak terjadi manipulasi data, guna mengurangi efek bias dari hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonioni, D. (1998). Relationship Between the Big Five Personality Factor and Conflict Management Styles. *Internasonal Journal of Confict Management*. 9 (4): 336-356.
- Anwar, C.M., Shahzad, K, & Ijaz-ul-Rehma, Q. (2012). Managing Conflict Trough Personality Management. *Africal Journal of Business Management*, 6(10): 3725-3732.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Usaha Nasional.
- Barbuto, J. E. Phipps K.A.Xu, Y. (2010). Testing Relationship Between Personality, Confict Styles and Effectivess. *International Journal of Conflict Management*, 21(4): 434-447.
- Brahnam , S.D., Margavio, T.M., Highnet, M.A., Barrier, T.B., Chin, J.M.(2005), A Bander-based Categorization for Conflict Resolution. *Journal of Management Development*, 24(3):197-208.
- Colquitt, J.A., Jeffery, A., LePine & Wesson, M.J. (2011). *Organzational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Ejaz, S.S., Iqbal, F. & Ara, A. (2012). Relationship Among Personality Traits and Conflict Handling Styles of Call Center Representatives and Appraisal of Existing Service Model. *International Journal of Psycological Studies*, 4(4): 27-36
- Forrester, W.R., & Tashchyan, A. (2013). Effect of Personality on Conflict Resolution In Student Teams: A Structural Equation Modelling Approach, *Journal of Personality and Social Psycology*. 70. 820-S35.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponogoro. Semarang.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19* (Edisi5). Badan Penerbit Universitas Diponogoro. Semarang.
- Gibson. (2012). *Organizatin Behavior Structur Process*. Fourteenth edition McGraw-Hill Higher Education.

- Haferkamp, C.J. (1991). Orientation to Conflict: Gender, Attributions, Resolution Strategies, and Self-Monitoring. *Current Psychology*, 10(4): 22-240.
- Indriantoro, N., & Supomo, (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- McShane, Von Glinow. (2010). *Organizational Behavior*. New York: The McGraw-Hill Company.
- Messarra, L.c., Karkoulia, S. & El-Kassar , A. (2016). Conflict Resolutions Styles and Personality. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6): 792-810.
- Pinto, E.P., & Ferrer, J.Jr. (2002). *Relationship between Demographic Characteristics and Conflict Handling Styles*. The Center For Latin American Issues Working Paper Series.
http://www.gwu.edu/~clai/working_papers/Paschoal_Eder_05-02.pdf
- Poloski, V. N., & Santor, S. (2010). The Relationship Between Individual Characteristics and Conflict Handling Styles. *Journal Problem and Perspective in Management*. Vol 8.
- Priyadarshini, S. (2017). Effect of Personality on Conflict Resolution Styles. *International Journal of Management & Social Sciences*. Vol.07, p. 196-207.
- Rahim, M. A. G. (1992). *Managing Conflict in Organizations*. 2nd ed., Preager, New York.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2011). *Organizatin Behavior*. Forteenth Edition. Pearson Education. New Jersey 07458.
- Safitri, R., Burhan, O.K., & Zulkarnain. Gaya Manajemen Konflik dan Kepribadian. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi(Psikologia)*. Vol 8. No 2.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuanitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Manajemen..* Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuanitatif, Kualitatif,*

dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung : Alfabeta.

Wang, X. (2010). *The Relationship Betwwn the Five-Factor Personality and Conflict Management Styles in a Manufakturing Setting*. Universitas of Phoenix, AZ,27,271pp.

Website.

Keusioner Management Konflik.

http://www.google.com/search?safe+strict&client=Conflict+management+styles+questionnaire&oq=Example+Conflict+management+styles+questionnaire&gs_l=psy

Kuesioner Kepribadian

<https://fetzer.org/sites/default/files/image/stories/pdf/selfmeasures/Personality-BigfivInventory.Pdf>.