

Analisis pengaruh manajemen konflik dan kepuasan kerja pada Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian RI = Analysis of Relationship Conflict Management and Job Satisfaction in the Directorate General of Plantation Ministry of Agriculture

Didit Raditya, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20332714&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya manajemen konflik menurut ROCI-II dengan kepuasan kerja secara keseluruhan berdasarkan JSS Paul Spector pada pegawai negeri sipil Direktorat Jenderal Perkebunan - Kementerian Pertanian RI. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui bagaimanakah pegawai negeri sipil dalam mengatasi dan mengelola sebuah konflik yang ada berdasarkan ROCI-II dan hubungannya terhadap salah satu faktor reaksi untuk bekerja yaitu kepuasan kerja secara keseluruhan agar dapat memberikan dampak positif pada Direktorat Jenderal Perkebunan. Metode penelitian yang digunakan adalah pengumpulan data berdasarkan kuisioner yang terdiri dari 2 buah form yaitu form A (untuk pejabat eselon) dan form B (untuk staf fungsional umum dan tertentu). Setiap form tersebut memuat instrumen ROCI-II (integrating, obliging, dominating, avoiding, compromising) dan JSS Paul Spector yang masing-masing disebarakan berdasarkan jabatannya. Dalam hasil penelitian yang dilakukan ini bahwa baik itu pejabat eselon maupun staf umumnya menggunakan gaya manajemen konflik integrasi dalam menyelesaikan masalah. Sedangkan hubungan antara gaya manajemen konflik dengan kepuasan kerja pegawai negeri sipil yang memiliki hubungan signifikan adalah gaya manajemen konflik obliging pada pejabat eselon dengan signifikan level dibawah 0,05 yaitu 0,031 dan besaran korelasi pearson sebesar 0,346. Dan untuk para staf fungsional umum dan tertentu yang memiliki hubungan paling signifikan antara gaya manajemen konflik dengan kepuasan kerja adalah obliging dan avoiding dimana tingkat signifikannya dibawah 0,01 yaitu 0,002 (obliging) dan 0,004 (avoiding) dengan besaran korelasi pearson sebesar 0,279 (obliging) dan 0,261 (avoiding). Sedangkan pengaruh gaya manajemen konflik pejabat Eselon kepada stafnya tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan pejabat Eselon dengan R-square 0,224; F hitung 1,386; dan tingkat signifikansi 0,265 ($p < 0,05$). Pengaruh gaya manajemen konflik staf fungsional umum dan tertentu kepada atasannya hanya obliging dan avoiding yang berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan dengan R-square 0,132; F hitung 2,871; dan tingkat signifikansi 0,019 ($p < 0,05$).

.....This study aims to determine the relationship of conflict management styles according to ROCI-II with overall job satisfaction by Paul Spector's JSS civil servants in the Directorate General of Plantation - Ministry of Agriculture. In this study the authors wanted to know how the civil servants in addressing and managing a conflict that is based on ROCI-II and their relationship to one factor of the reaction to work that overall job satisfaction in order to provide a positive impact on the Directorate General of Plantations. The method used is based on the data collection questionnaire consisting of two pieces form; the form A (for echelon) and form B (for general and specific functional staff). Each form shall contain instruments ROCI-II (Integrating, obliging, dominating, avoiding, compromising) and Paul Spector's JSS, each of which is spread by position. The results of this research done that both echelons and staffs generally use the integration of conflict management styles in solving problems. While the relationship between conflict management style

with job satisfaction of civil servants who have a significant relationship was obliging conflict management styles in echelon significantly below the 0.05 level is 0.031 and the magnitude of Pearson correlation of 0.346. And for the general and specific functional staff who have the most significant relationship between conflict management style with job satisfaction is obliging and avoiding where the significance level below 0.01 is 0.002 (obliging) and 0.004 (avoiding) the magnitude of Pearson correlation of 0.279 (obliging) and 0.261 (avoiding). While the influence of Echelon conflict management style to his staff had no significant effect on overall job satisfaction of the Echelons with R-square 0.224; F count 1.386, and 0.265 significance level ($p < 0.05$). Conflict management style influences on common and specific functional staff to his superiors only obliging and avoiding have a positive effect on overall job satisfaction of common and specific.