

**PERBEDAAN GAYA PENYELESAIAN KONFLIK
ANTARA KARYAWAN KANTOR LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN**

Felix Felicity Rorong

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan gaya penyelesaian konflik antara karyawan laki-laki dan perempuan. Dalam penelitian ini ada lima gaya penyelesaian konflik yaitu Gaya Penyelesaian Konflik Dengan Mempersatukan, Kerelaan Untuk Membantu, Mendominasi, Menghindar dan Kompromis. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah karyawan laki-laki dan perempuan, sedangkan gaya penyelesaian konflik berfungsi sebagai variabel tergantung. Subjek penelitian ini adalah karyawan laki-laki dan perempuan dari PT Indo Muro Kencana, sebanyak 74 karyawan yang merupakan jumlah keseluruhan karyawan yang bekerja di dalam kantor. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala gaya penyelesaian konflik yang dikembangkan dari *Rahim Organizational Conflict Inventory-II (ROCI-II)*. Dari uji statistik item dan reliabilitas pada skala gaya penyelesaian konflik, diperoleh 27 item yang dinyatakan lulus seleksi dengan koefisien reliabilitas masing-masing sebagai berikut: Gaya Penyelesaian Konflik Dengan Mempersatukan sebesar 0.617, Kerelaan Untuk Membantu sebesar 0.742, Mendominasi sebesar 0.607, Menghindar sebesar 0.687 dan Kompromis sebesar 0.820. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah Uji t (*Independent-Samples t-test*). Hasil penelitian untuk masing-masing gaya penyelesaian konflik adalah sebagai berikut: Gaya Penyelesaian Konflik Dengan Mempersatukan, diperoleh hasil t sebesar -0.152 (df: 72) dengan sig. 2-tailed sebesar 0.880 ($p > 0.05$). Gaya Penyelesaian Konflik Dengan Kerelaan Untuk Membantu diperoleh hasil t sebesar -2.175 (df: 72) dengan sig. 2 tailed sebesar 0.033 ($p < 0.05$). Gaya Penyelesaian Konflik Dengan Mendominasi diperoleh hasil t sebesar 2.187 (df: 72) dengan sig. 2 tailed sebesar 0.032 ($p < 0.05$). Gaya Penyelesaian Konflik Dengan Menghindar diperoleh hasil t sebesar -2.550 (df: 72) dengan sig. 2 tailed sebesar 0.013 ($p < 0.05$). Gaya Penyelesaian Konflik Dengan Kompromis diperoleh hasil t sebesar -0.617 (df: 72) dengan sig. 2 tailed sebesar 0.539 ($p > 0.05$). Dengan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan gaya penyelesaian konflik antara karyawan laki-laki dan perempuan dengan mempersatukan dan kompromis, tetapi ada perbedaan gaya penyelesaian konflik antara karyawan laki-laki dan perempuan dengan kerelaan untuk membantu, mendominasi dan menghindar.

Kata Kunci : Gaya Penyelesaian Konflik, Karyawan, Laki-Laki, Perempuan

**THE DIFFERENCE OF CONFLICT RESOLUTION STYLES BETWEEN
MALE AND FEMALE OFFICE EMPLOYEES**

Felix Felicity Rorong

ABSTRACT

The goal of this research is to understand the difference of conflict resolution styles between male and female employees. There were five styles of conflict resolution found in this research, namely Integrating, Obliging, Dominating, Avoiding and Compromising. The independent variables of this research were male and female employees, while the conflict resolution styles functioned as the dependent variables. The subject of this research were male and female employees from PT Indo Muro Kencana, as many as 74 employees which was the total number of employees working in the office. The data collection of this research was conducted using the scale of conflict resolution styles that developed from the Rahim Organizational Conflict Inventory-II (ROCI-II). Twenty-seven items of the conflict resolution styles scale survived from the item-analysis with reliability coefficients respectively as follow: Integrating at 0.617, Obliging at 0.742, Dominating at 0.607, Avoiding at 0.687 and Compromising at 0.820. Furthermore, the data analysis technique used to test the hypothesis in this research was Independent-Samples t-test. The results for each conflict resolution style were as follow: Integrating, the t result was -0.152 (df: 72) with sig. 2-tailed for 0.880 ($p > 0.05$). Obliging, the t result was -2.175 (df: 72) with sig. 2-tailed for 0.033 ($p < 0.05$). Dominating, the t result was 2.187 (df: 72) with sig. 2-tailed for 0.032 ($p < 0.05$). Avoiding, the t result was -2.550 (df: 72) with sig. 2-tailed for 0.013 ($p < 0.05$). Compromising, the t result was -0.617 (df: 72) with sig. 2-tailed for 0.539 ($p > 0.05$). With these results, it can be concluded that there were no difference in the conflict resolution styles between male and female employees with Integrating and Compromising, instead there were differences in the conflict resolution styles between male and female employees with Obliging, Dominating and Avoiding.

Keywords : Conflict Resolution Styles, Employees, Male, Female