

PENGARUH PERSONALITY TRAITS DAN EMOTIONAL EXPRESSIVENESS TERHADAP CONFLICT PERCEIVED DENGAN CONFLICT MANAGEMENT STYLE SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN PASAMAN

Ridho Adi Putra¹, Listiana Sri Mulatsih², Akmal³

Prodi Magister Sains Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

Email : ridhoadiputra26@gmail.com, listiana@bunghatta.ac.id, drakmal210@gmail.com

A. PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk sosial yang berinteraksi satu sama lain terkadang menghadapi berbagai permasalahan dan konflik dalam mencapai tujuannya. Baik konflik di masyarakat maupun organisasi. Konflik dapat terjadi karena perbedaan sikap, budaya, kepentingan, latar belakang, sifat fisik, adat istiadat, kebiasaan, dan perubahan secara mendadak. Thomas (dalam Mukherjee dan Upadhyay, 2018), menyatakan bahwa konflik adalah proses yang dimulai ketika salah satu pihak mempersepsikan bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif atau mempengaruhi sesuatu yang dia pedulikan. Konflik yang sering dijumpai seperti konflik antar individu dan konflik antar individu dengan kelompok. Konflik tidak selalu berdampak negatif, bisa juga berdampak positif. Misalnya konflik yang dapat menjadikan motivasi bagi pegawai sehingga berlomba-lomba meningkatkan keahlian untuk menjadi lebih baik. Adanya dinamika dalam organisasi sehingga menjadikan organisasi tidak statis. Selain itu, konflik dapat dijadikan pembelajaran oleh organisasi untuk menjadi lebih baik pada masa yang akan datang.

B. METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pasaman sebanyak 102 orang Aparatur Sipil Negara yang tersebar pada 12 (dua belas) Kecamatan. Sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 102 orang pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pasaman. Metode penarikan sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus.

Teknis Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif dengan menghitung Tingkat Capaian Responden (TCR)

2. Measurement Model Assessment (MMA)

1. Menghitung *Convergent Validity* dengan menganalisis *outer loading* > 0,7 ; *cronbach's alpha* > 0,7; *composite reliability* > 0,7; *average variance extracted (AVE)* > 0,5

2. Menghitung *Discriminant Validity* menggunakan metode *Fornell-Larcker criterion* dan *cross loading*.

3. Structural Model Assessment (SMA)

1. Menghitung R-Square
2. Menghitung Q-Square
3. Menentukan *Mediation Effect*

4. Uji Hipotesis

Untuk melihat signifikansi dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi *t statistik*. Hasil output *SmartPLS* dengan menggunakan *calculate-PLS Bootstrapping*.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Distribusi Kuesioner

Kuesioner yang dikembalikan oleh responden adalah 102 kuesioner. Sewaktu proses tabulasi data ditemukan 5 responden tidak mengisi kuesioner secara lengkap dengan demikian jumlah kuesioner yang dianalisis adalah 97 kuesioner.

Hasil Uji Hipotesis (Path coefficient)

No	Variabel	Original Sample	T Statistics	P Values	Keputusan
1	CMS -> CP	0,705	5,575	0,000	Diterima
2	EE -> CMS	0,495	7,064	0,000	Diterima
3	EE -> CP	-0,067	0,545	0,586	Ditolak
4	PT -> CMS	0,405	4,742	0,000	Diterima
5	PT -> CP	0,135	1,030	0,303	Ditolak
6	PT -> CMS -> CP	0,285	4,028	0,000	Diterima
7	EE -> CMS -> CP	0,349	3,888	0,000	Diterima

Pada tabel Hasil Uji Hipotesis di atas dapat dijelaskan bahwa variabel *Conflict Management Style* terhadap *Conflict Perceived*, *Emotional Expressiveness* terhadap *Conflict Management Style*, *Personality Traits* terhadap *Conflict Management Style*, *Personality Traits* terhadap *Conflict Perceived* yang dimediasi oleh *Conflict Management Style* dan *Emotional Expressiveness* terhadap *Conflict Perceived* yang dimediasi oleh *Conflict Management Style* menunjukkan nilai *t statistic* sebesar 5,575, 7,064, 4,742, 4,028 dan 3,888 lebih besar dari *t tabel*

1,96 (t statistik $>$ t tabel), tingkat signifikansi lebih kecil dari 5%, dan nilai P values adalah 0,000; lebih kecil dari 0,05 dengan demikian variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan.

Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa *Conflict Management Style* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Conflict Perceived*. Menurut Kusworo (2019) dalam penyelesaian konflik (*Conflict Resolution*) yang tepat digunakan untuk membatasi keberadaan konflik atau digunakan untuk mengurangi sumber/pemicu konflik yang potensial agar tidak berkembang/muncul kembali pada masa yang akan datang. *Emotional Expressiveness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Conflict Management Style*. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Miller (2017) strategi pengaturan emosi diri juga dapat membantu menghindari triangulasi dan konsekuensinya. *Personality Traits* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Conflict Management Style*. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Terhune (dalam Mukherjee dan Upadhyay, 2018) menyatakan konflik semakin meningkat ketika satu atau lebih individu yang terlibat konflik memperlihatkan karakteristik kepribadian seperti agresivitas, otoriterisme dan kebutuhan dominasi. *Personality Traits* terhadap *Conflict Perceived* yang dimediasi oleh *Conflict Management Style* Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Durand dkk (dalam Aren dan Hamamci, 2019) orang dengan sifat kepribadian tidak egois, suka membantu, menghormati orang lain, menghindari konflik dan pertengkaran. *Emotional Expressiveness* terhadap *Conflict Perceived* yang dimediasi oleh *Conflict Management Style*. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Driskell dkk. (dalam Bradley, 2013) berteori bahwa penyesuaian stabilitas emosional umumnya bermanfaat bagi individu yang berinteraksi dan saling bergantung dalam tim.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah gaya manajemen konflik yang sesuai dan tepat perlu diterapkan pada Dinas Pertanian Kabupaten Pasaman. Konflik hubungan antar pegawai merupakan suatu hal yang harus dikelola dimana masih terdapat ketidakcocokan antar pribadi. Hal ini disebabkan oleh perbedaan kepribadian dan sikap individu. Manajemen konflik kompromi / *compromising*, menyelesaikan konflik melalui pencarian jalan tengah yang dapat diterima oleh pihak-pihak yang bersangkutan, mengedepankan adanya kompromi dan proses penyelesaian yang dapat diterima bersama. Gaya integrasi / *integrating* (kepedulian tinggi pada diri sendiri dan orang lain), dimana perilaku kooperatif yang dimaksudkan untuk mengejar solusi yang saling menguntungkan. Gaya ini menyiratkan fokus pada poin dan tujuan bersama

daripada kepentingan pribadi dan melibatkan upaya mengatasi konflik dengan kreativitas, fleksibilitas, dan komunikasi terbuka dan pertukaran informasi untuk mencapai solusi terbaik.

Penelitian yang akan datang hendaknya dilakukan dengan pendekatan terlebih dahulu dengan pegawai karena pembahasan mengenai konflik terkadang enggan untuk diketahui orang lain dan instansi takut permasalahan internalnya tersebar.

DAFTAR PUSTAKA

- Aren, S and Hamamci, H.N (2019), Relationship between risk aversion, risky investment intention, investment choices, Impact of personality traits and emotion, Faculty of Business Administration, Yildiz Technical University, Istanbul, Turkey
- Bradley, Bret H., Anthony C. Klotz, Bennett E. Postlethwaite, Kenneth G. Brown. (2013), Ready to Rumble: How Team Personality Composition and Task Conflict Interact to Improve Performance. *Journal of Applied Psychology* 2013, Vol. 98, No. 2, 385–392
- Kusworo. (2019), *Manajemen Konflik dan Perubahan dalam Organisasi*. Alqaprint Jatinangor
- Miller, Jolene M.. (2017), The Role of Intentional Reflective Practice and Mindfulness in Emotional Self-Regulation for Library Administrators" *In Emotion in the Library Workplace*.
- Mills, J., Robey, D. and Smith, L. (1985), "Conflict-handling and personality dimensions of project-management personnel", *Psychological Reports*, Vol. 57 No. 3, pp. 1135-1143
- Mukherjee Kanchan, Upadhyay Divya, (2018), "Effect of mental construals on cooperative and competitive conflict management styles", *International Journal of Conflict Management*, <https://doi.org/10.1108/IJCMA-11-2017-0136>