

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

5.1.1 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh *Personality Traits* dan *Emotional Expressiveness* terhadap *Conflict Perceived* yang dimediasi oleh *Conflict Management Style*. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 102 responden, yang merupakan pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pasaman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

1. *Conflict Management Style* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Conflict Perceived*.
2. *Emotional Expressiveness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Conflict Management Style*.
3. *Emotional Expressiveness* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Conflict Perceived*.
4. *Personality Traits* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Conflict Management Style*.
5. *Personality Traits* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Conflict Perceived*.
6. *Personality Traits* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Conflict Perceived* yang dimediasi oleh *Conflict Management Style*.

7. *Emotional Expressiveness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Conflict Perceived* yang dimediasi oleh *Conflict Management Style*.

5.1.2 Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai implikasi praktis dan pedoman serta masukan bagi Dinas Pertanian Kabupaten Pasaman dimana yang menjadi fokus penelitian ini adalah *Conflict Perceived*. Penelitian ini menemukan bahwa *Conflict Perceived* pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Pasaman masih ditemukan. Oleh sebab itu perlu untuk melakukan berbagai upaya untuk mengelola konflik sehingga organisasi dapat lebih baik lagi.

Jika Dinas Pertanian Kabupaten Pasaman mampu mengelola konflik maka ada keuntungan yang akan dirasakan organisasi seperti (1) Sikap toleransi dan respect antar pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pasaman sehingga dapat melatih pegawai untuk menghargai pendapat dan menerima hasil keputusan (2) Melatih pegawai untuk mengelola tim dan dinamika yang terjadi didalamnya, (3) Meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja.

Hal lain yang harus diperhatikan oleh Dinas Pertanian Kabupaten Pasaman sebagai implikasi praktis dari hasil penelitian ini adalah meningkatkan gaya manajemen konflik yang sesuai dan tepat. Hal ini dikarenakan, hasil penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa *Conflict Management Style* merupakan variabel penting yang dapat mempengaruhi *Conflict Peceived* di Dinas Pertanian Kabupaten Pasaman. Konflik hubungan antar pegawai merupakan suatu hal yang harus dikelola Dinas Pertanian Kabupaten Pasaman dimana masih terdapat ketidakcocokan antar pribadi. Hal ini disebabkan oleh perbedaan kepribadian dan sikap individu. Manajemen konflik kompromi / *compromising*, dapat diterapkan di

Dinas Pertanian Kabupaten Pasaman yaitu menyelesaikan konflik melalui pencarian jalan tengah yang dapat diterima oleh pihak-pihak yang bersangkutan. Mengedepankan adanya kompromi dan proses penyelesaian yang dapat diterima bersama.

Upaya manajemen konflik di Dinas Pertanian Kabupaten Pasaman dengan 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. Hal ini akan membuat pihak yang mengalami konflik merasa puas sehingga konflik dapat dikelola dengan baik. Dengan demikian pihak Dinas Pertanian Kabupaten Pasaman dipandang perlu untuk lebih memfokuskan kepentingan bersama, menyamakan tujuan, membangun komunikasi yang efektif sehingga permasalahan yang ada dapat diatasi dengan baik.

Hal lain yang harus diperhatikan oleh Dinas Pertanian Kabupaten Pasaman sebagai implikasi praktis dari hasil penelitian ini adalah kestabilan emosi. Hal ini dikarenakan, hasil penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa *Emotional Expressiveness* merupakan variabel yang dapat mempengaruhi *Conflict Management Style* di Dinas Pertanian Kabupaten Pasaman. Driskell dkk. (dalam Bradley, 2013) berteori bahwa penyesuaian stabilitas emosional umumnya bermanfaat bagi individu yang berinteraksi dan saling bergantung dalam tim. Sifat orang yang stabil secara emosional mendorong mereka untuk mengelola konflik secara produktif dalam sebuah tim. Kestabilan emosi cenderung memandang diri

sendiri dan orang lain secara positif. Hal ini dapat menjadikan pegawai mampu memahami dan mengelola konflik baik konflik tugas maupun konflik hubungan.

5.2 Keterbatasan dan Saran

5.2.1 Keterbatasan Peneliti

Penelitian yang dilakukan ini mempunyai beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan untuk penelitian selanjutnya agar memperoleh hasil yang lebih baik. Adapun keterbatasan-keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pasaman, sehingga hasilnya masih kurang dapat menggambarkan kesimpulan yang umum bila dikaitkan dengan pegawai secara keseluruhan. Untuk itu perlu dilakukan penelitian dengan lingkup yang lebih luas.
2. Keterbatasan pada penyebaran kuesioner yaitu responden yang tersebar dalam beberapa daerah yang berbeda
3. Penyebaran kuisoner yang berhubungan dengan konflik agak sensitive jika dibahas karena pegawai takut jika tahu konflik yang ada dilingkungan kerjanya diketahui orang banyak.

5.2.2 Saran

Berdasarkan keterbatasan diatas penulis merekomendasikan saran untuk penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran penulis adalah sebagai berikut:

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.