

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Konflik interpersonal dalam organisasi merupakan suatu kondisi dimana terdapat pertentangan antara individu dengan individu lainnya dalam lingkungan organisasi. Sebagai manusia yang selalu berinteraksi dengan orang lain, karyawan tidak selalu memiliki hubungan yang harmonis dengan karyawan lainnya. Karyawan sering kali terjebak dalam suatu pertentangan atau konflik yang berkepanjangan dimana kondisi seperti ini akan berpotensi menimbulkan gesekan dan sakit hati. Karyawan di PT X memiliki konflik interpersonal dalam organisasi dengan kategori rendah, yaitu sebanyak 44 karyawan (53,66%) dari keseluruhan jumlah responden. Tinggi atau rendahnya konflik interpersonal dalam organisasi yang dialami oleh karyawan PT X dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah sifat atau karakter yang dimiliki karyawan. Sifat atau karakter tersebut merupakan cerminan dari kepribadian karyawan. Terdapat suatu pendekatan mengenai sifat dan ciri manusia yang menjelaskan hubungan antara kognisi, afeksi dan psikomotorik, yaitu tipe kepribadian *big five*. Tipe kepribadian *big five* mengkategorikan sifat manusia menjadi lima bagian besar, yaitu *neuroticism*, *extraversion*, *openness to experience*, *agreeableness* dan *conscientiousness*. Rata-rata karyawan di PT X memiliki *neuroticism* dengan kategori rendah, *extraversion* dengan kategori tinggi, *openness to experience* dengan kategori tinggi, *agreeableness* dengan kategori tinggi dan aspek terakhir

yaitu *conscientiousness* dengan kategori tinggi. Hubungan antara kelima kategori sifat tersebut dengan konflik interpersonal dalam organisasi pada karyawan di PT X menunjukkan pengaruh tipe kepribadian *big five* dengan konflik itu sendiri.

Berdasarkan hasil analisis regresi dan pembahasan mengenai “Hubungan antara Tipe Kepribadian *Big Five* dengan Konflik Interpersonal dalam Organisasi pada Karyawan di PT. X, Jember, Jawa Timur”, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat hubungan positif antara *neuroticism* dengan konflik interpersonal dalam organisasi pada karyawan di PT. X, Jember, Jawa Timur. Semakin tinggi *neuroticism* maka semakin tinggi pula konflik interpersonal dalam organisasi yang dialami oleh karyawan. Sebaliknya, semakin rendah *neuroticism* maka semakin rendah pula konflik interpersonal dalam organisasi yang dialami oleh karyawan.
2. Tidak ada hubungan antara *extraversion* dengan konflik interpersonal dalam organisasi pada Karyawan di PT. X, Jember, Jawa Timur.
3. Tidak ada hubungan antara *openness to experience* dengan konflik interpersonal dalam organisasi pada karyawan di PT. X, Jember, Jawa Timur.
4. Terdapat hubungan negatif antara *agreeableness* dengan konflik interpersonal dalam organisasi pada karyawan di PT. X, Jember, Jawa Timur. Semakin tinggi *agreeableness* maka semakin rendah konflik interpersonal dalam organisasi yang dialami oleh karyawan. Sebaliknya, semakin tinggi *agreeableness* maka semakin tinggi konflik interpersonal dalam organisasi yang dialami oleh karyawan.

5. Terdapat hubungan negatif antara *conscientiousness* dengan konflik interpersonal dalam organisasi pada karyawan di PT. X, Jember, Jawa Timur. Semakin tinggi *conscientiousness* maka semakin rendah konflik interpersonal dalam organisasi yang dialami oleh karyawan. Sebaliknya, semakin tinggi *conscientiousness* maka semakin tinggi konflik interpersonal dalam organisasi yang dialami oleh karyawan.

B. Saran

1. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian yang melibatkan dua variabel ini yaitu konflik interpersonal dalam organisasi dan kepribadian *big five* memiliki kekurangan pada data sekunder mengenai kepribadian *big five* yang dimiliki oleh karyawan. Pada penelitian selanjutnya diharapkan ada data tambahan mengenai variabel prediktor yang dipilih sehingga alasan pemilihan variabel tersebut menjadi lebih meyakinkan.
- b. Dari nilai koefisien determinasi (*R Square*) untuk setiap aspek pada variabel Tipe Kepribadian *Big Five* secara bersama-sama mempengaruhi Konflik Interpersonal dalam Organisasi pada karyawan di PT. X, Jember, Jawa Timur sebesar 36,8%. Artinya masih ada 63,2% variabel lain yang mempengaruhi konflik interpersonal dalam organisasi, seperti kemampuan komunikasi interpersonal, gaya kepemimpinan, keaburan deskripsi tugas, dan persepsi terhadap pembagian tugas. Penelitian selanjutnya dapat

melibatkan variabel-variabel lain tersebut di atas sehingga penelitian mengenai konflik interpersonal dalam organisasi dapat berkembang.

2. Saran untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian ini, PT. X Jember, Jawa Timur dapat menentukan strategi yang tepat dalam meminimalisir konflik interpersonal yang terjadi di lingkungan organisasi melalui tipe kepribadian yang dimiliki oleh karyawan, misalnya saja dengan mengadakan pelatihan manajemen diri untuk mengelola kepribadian *neuroticism*, *agreeableness* dan *conscientiousness* yang secara signifikan mempengaruhi terjadinya konflik interpersonal dalam organisasi.

3. Saran untuk Karyawan

Karyawan dapat mengatasi konflik interpersonal yang terjadi dalam lingkungan kerjanya dengan memahami karakteristik kepribadian *big five* mana yang sebaiknya dikembangkan dan memanajemen sifat-sifat yang dimilikinya tersebut.