

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Setelah dilakukan pengambilan data menggunakan kuesioner, berikut adalah pembahasan mengenai karakteristik responden;

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

Data Responden	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	12	70.6
	Perempuan	5	29.4
Usia	≤ 35 Tahun	10	58.8
	36 - 43 Tahun	3	7.6
	44 - 51 Tahun	2	11.8
	52 - 59 Tahun	2	11.8
Pendidikan Formal Terakhir	SMA/Sederajat	1	5.9
	S1	2	11.8
	S2	12	70.6
	S3	2	11.8
Pendidikan Non-Formal Terakhir	Pernah	16	94.1
	Tidak Pernah	1	5.9
Masa Kerja	≤ 2 Tahun	6	35.3
	3 - 4 Tahun	5	29.4
	5 - 6 Tahun	6	35.3
	≥ 6 Tahun	0	0
Tingkat Jabatan	Tinggi	3	17.6
	Sedang	11	64.7
	Rendah	3	17.6
Tingkat Kedisiplinan	Tinggi	13	76.5
	Sedang	4	23.5
	Rendah	0	0
Tingkat Komitmen	Tinggi	15	88.2
	Sedang	2	11.8
	Rendah	0	0

Berdasarkan tabel karakteristik responden tersebut, dapat dilihat bahwa dari 17 total responden yang telah mengisi kuesioner penelitian, 12 orang diantaranya memiliki jenis kelamin laki-laki dan 5 orang berjenis kelamin perempuan.

Sebagian besar responden berusia dibawah 35 tahun dengan jumlah 10 orang dari total 17 responden. Sedangkan 3 responden berusia 36-43 tahun, 2 responden berusia 44-51 tahun, dan 2 responden berusia 52-59 tahun.

Selanjutnya, pada kategori pendidikan formal terakhir menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan formal terakhir di tingkat S2 dengan jumlah 12 orang. Berikutnya di tingkat S3 terdapat 2 orang dan S1 sebanyak 2 orang dan ditingkat SMA/ sederajat ada 1 orang.

Kategori pendidikan non-formal terakhir menjelaskan mengenai pelatihan, uji kompetensi, uji standar dan mutu, penyuluhan, serta. Sejumlah 16 orang telah mendapatkan pendidikan non-formal, sedangkan hanya 1 orang yang tidak mendapatkan pendidikan non-formal.

Sejumlah 6 responden memiliki masa kerja kurang dari 2 tahun, 5 responden telah bekerja selama 3-4 tahun, 6 responden telah bekerja selama 5-6 tahun. Jumlah yang seimbang didapat pada responden yang memiliki masa kerja kurang dari 2 tahun dan yang telah bekerja 5-6 tahun.

Tingkat jabatan yang dibutuhkan di Program Studi bisnis perhotelan Universitas Agung Podomoro tersebar menjadi 3 jenjang jabatan, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Terdapat 11 responden menjabat di posisi sedang, sedangkan jabatan tinggi dan rendah masing-masing berjumlah 3 orang.

Sebanyak 76.5% dari total 17 responden, yaitu 13 responden memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Sedangkan 23.5% dari total 17 responden, yaitu 4 responden memiliki tingkat kedisiplinan yang sedang. Hasil dari kategori tingkat komitmen juga tidak terlalu berbeda. 88.2% dari 17 responden, yaitu 15 orang memilih rentang tinggi dan 11,8% responden yaitu 2 orang, memilih rentang sedang pada kategori tingkat komitmen.

4.2 Tanggapan Responden mengenai variabel Manajemen Konflik

4.2.1 Tanggapan Responden mengenai sub-variabel Kolaborasi dalam Manajemen Konflik

Tabel 4.2 Hasil Kuesioner Sub-Variabel Kolaborasi

Pernyataan sub-variabel Kolaborasi	Indikator	frekuensi	(%)
“Saya mencoba untuk menyelidiki masalah dengan rekan-rekan saya untuk menemukan solusi yang dapat diterima oleh kami.”	“Sangat Tidak Setuju”	0	0
	“Tidak Setuju”	0	0
	“Netral”	1	5.9
	“Setuju”	7	41.2

	“Sangat Setuju”	9	52.9
“Saya mencoba mengintegrasikan ide-ide saya dengan ide-ide dari rekan-rekan saya untuk menghasilkan keputusan bersama.”	“Sangat Tidak Setuju”	0	0
	“Tidak Setuju”	0	0
	“Netral”	0	0
	“Setuju”	12	70.6
	“Sangat Setuju”	5	29.4
“Saya mencoba bekerja dengan rekan-rekan saya untuk menemukan solusi untuk masalah yang memuaskan harapan kami.”	“Sangat Tidak Setuju”	0	0
	“Tidak Setuju”	0	0
	“Netral”	2	11.8
	“Setuju”	9	52.9
	“Sangat Setuju”	6	35.3
“Saya bertukar informasi yang akurat dengan teman-teman saya untuk menyelesaikan masalah bersama.”	“Sangat Tidak Setuju”	0	0
	“Tidak Setuju”	0	0
	“Netral”	1	5.9
	“Setuju”	6	35.3
	“Sangat Setuju”	10	58.8
“Saya mencoba untuk membawa semua kekhawatiran kami di tempat terbuka sehingga masalah dapat diselesaikan dengan cara terbaik.”	“Sangat Tidak Setuju”	0	0
	“Tidak Setuju”	0	0
	“Netral”	2	5.9
	“Setuju”	9	52.9
	“Sangat Setuju”	7	41.2
“Saya berkolaborasi dengan rekan-rekan saya untuk membuat keputusan yang dapat diterima oleh kami.”	“Sangat Tidak Setuju”	0	0
	“Tidak Setuju”	0	0
	“Netral”	3	17.6
	“Setuju”	5	29.4
	“Sangat Setuju”	9	52.9
“Saya mencoba bekerja dengan rekan-rekan saya untuk memahami masalah dengan tepat.”	“Sangat Tidak Setuju”	0	0
	“Tidak Setuju”	0	0
	“Netral”	3	17.6
	“Setuju”	9	52.9
	“Sangat Setuju”	5	29.4
Rata-rata hasil sub-variabel Kolaborasi		4.3361	

Dalam sub-variabel kolaborasi, terdapat 7 pernyataan. Semakin tinggi nilai kolaborasi, maka responden memiliki tingkat kemampuan bernegosiasi baik, mendengarkan dengan baik pendapat yang dikemukakan oleh lawan konflik, dan bersifat terbuka dalam menganalisis masalah. Sebaliknya, jika responden memiliki nilai kolaborasi yang rendah, maka tingkat kemampuan bernegosiasi akan menurun,

tidak dapat mendengarkan pendapat yang dikemukakan oleh lawan konflik dengan baik, serta bersifat tertutup dalam menganalisis masalah. Berdasarkan hasil dari sub-variabel kolaborasi, nilai kolaborasi dari 17 responden menunjukkan rata-rata 4,3361. Sehingga dapat dirangkum bahwa lebih banyak responden mempunyai tingkat kemampuan bernegosiasi yang baik, baik dalam mendengarkan pendapat yang dikemukakan oleh lawan konflik, dan bersifat terbuka dalam menganalisa masalah yang dihadapi. Salah satu contoh konflik yang kerap kali terjadi di Program Studi bisnis perhotelan adalah ketidaksesuaian jadwal acara yang tidak termasuk kedalam kurikulum perkuliahan dengan jadwal kelas yang sudah ditetapkan di setiap semesternya. Seringkali dosen pengajar harus menegosiasikan waktu kelasnya dengan kaprodi untuk bisa disesuaikan dengan kebutuhan acara tersebut. Hal ini dapat menjadi contoh yang baik karena seringkali ketika pemberitahuan acara datang, dosen pengajar bernegosiasi dengan kaprodi untuk meminta kompensasi diadakan kelas pengganti di hari lain dan pada akhirnya dikabulkan.

4.2.2 Tanggapan Responden mengenai sub-variabel Akomodasi dalam Manajemen Konflik

Tabel 4.3 Hasil Kuesioner Sub-Variabel Akomodasi

Pernyataan sub-variabel Akomodasi	Indikator	frekuensi	(%)
“Saya umumnya mencoba untuk memenuhi kebutuhan rekan-rekan saya.”	“Sangat Tidak Setuju”	0	0
	“Tidak Setuju”	0	0
	“Netral”	4	23.5
	“Setuju”	9	52.9
	“Sangat Setuju”	4	23.5
“Saya biasanya mengakomodir keinginan rekan-rekan saya.”	“Sangat Tidak Setuju”	0	0
	“Tidak Setuju”	2	11.8
	“Netral”	7	41.2
	“Setuju”	6	35.3
	“Sangat Setuju”	2	11.8
“Saya menyerah (mengikuti) pada keinginan rekan-rekan saya.”	“Sangat Tidak Setuju”	2	11.8
	“Tidak Setuju”	7	41.2
	“Netral”	7	41.2
	“Setuju”	0	0

	“Sangat Setuju”	1	5.9
“Saya biasanya mengizinkan melakukan pemberian kepada rekan-rekan saya.”	“Sangat Tidak Setuju”	1	5.9
	“Tidak Setuju”	2	11.8
	“Netral”	9	52.9
	“Setuju”	3	17.6
	“Sangat Setuju”	2	11.8
“Saya sering mengikuti saran rekan-rekan saya.”	“Sangat Tidak Setuju”	0	0
	“Tidak Setuju”	1	5.9
	“Netral”	8	47.1
	“Setuju”	5	29.4
	“Sangat Setuju”	3	17.6
“Saya mencoba untuk memenuhi harapan rekan-rekan saya.”	“Sangat Tidak Setuju”	0	0
	“Tidak Setuju”	0	0
	“Netral”	5	11.8
	“Setuju”	9	41.2
	“Sangat Setuju”	3	47.1
Rata-rata hasil sub-variabel Akomodasi			3.4313

Dalam sub-variabel akomodasi terdapat 6 pernyataan. Semakin tinggi nilai akomodasi, maka responden memiliki keahlian melupakan impian diri sendiri lebih tinggi dan kemampuan mengikuti keinginan lawan konflik dengan baik. Sebaliknya, jika responden memiliki nilai akomodasi yang rendah maka kemampuan melupakan keinginan diri sendiri semakin rendah dan kemampuan mengikuti keinginan lawan konflik semakin berkurang. Berdasarkan hasil dari sub-variabel akomodasi, nilai akomodasi dari 17 responden menunjukkan rata-rata 3.4313. Sehingga dapat dirangkum bahwa lebih banyak responden memiliki tingkat kemampuan melupakan keinginan diri sendiri yang cukup dan tingkat kemampuan mengikuti keinginan lawan konflik yang netral. Nilai cukup dan netral di pembahasan ini memiliki artian bahwa responden tidak serta-merta melakukan apa yang dianjurkan oleh rekan kerjanya maupun tidak mendengarkannya. Responden memilih untuk lebih bisa mengedepankan keperluan-keperluan untuk menyelesaikan konflik yang dirasa penting dibandingkan mengikuti arahan maupun anjuran dari rekan kerjanya dalam menyelesaikan konflik tersebut. Nilai cukup dalam kemampuan melupakan keinginan diri sendiri atau egois menandakan responden tidak asal mengambil keputusan berdasarkan keinginan pribadinya. Sebagian besar responden memilih untuk bisa mengesampingkan ego-nya dan

menyesuaikan pilihan keputusan dengan saran-saran dari kolega kerjanya dalam menyelesaikan konflik.

4.2.3 Tanggapan Responden mengenai sub-variabel Dominasi dalam Manajemen Konflik

Tabel 4.4 Hasil Kuesioner Sub-Variabel Dominasi

Pernyataan sub-variabel Dominasi	Indikator	frekuensi	(%)
“Saya menggunakan pengaruh saya agar yang lain dapat menerima gagasan saya.”	“Sangat Tidak Setuju”	1	5.9
	“Tidak Setuju”	4	23.5
	“Netral”	5	29.4
	“Setuju”	3	17.6
	“Sangat Setuju”	4	23.5
“Saya menggunakan otoritas saya untuk membuat keputusan yang menguntungkan diri saya.”	“Sangat Tidak Setuju”	0	0
	“Tidak Setuju”	0	0
	“Netral”	2	11.8
	“Setuju”	7	41.2
	“Sangat Setuju”	8	47.1
“Saya menggunakan keahlian saya untuk membuat keputusan yang menguntungkan diri saya.”	“Sangat Tidak Setuju”	2	11.8
	“Tidak Setuju”	0	0
	“Netral”	2	11.8
	“Setuju”	5	29.4
	“Sangat Setuju”	8	47.1
“Saya biasanya teguh dalam memperjuangkan masalah saya.”	“Sangat Tidak Setuju”	2	11.8
	“Tidak Setuju”	5	29.4
	“Netral”	8	47.1
	“Setuju”	0	0
	“Sangat Setuju”	2	11.8
“Saya terkadang menggunakan kekuatan saya untuk memenangkan situasi kompetitif.”	“Sangat Tidak Setuju”	1	5.9
	“Tidak Setuju”	9	52.9
	“Netral”	1	5.9
	“Setuju”	3	17.6
	“Sangat Setuju”	3	17.6
Rata-rata hasil sub-variabel Dominasi		3.4470	

Dalam sub-variabel dominasi terdapat 5 pernyataan. Semakin tinggi nilai dominasi, maka responden memiliki kemampuan berpegang teguh pada pendirian

yang tinggi, kemampuan memperbesar kekuasaan diri sendiri (dominan) lebih besar dan memiliki kemampuan memengaruhi lawan konflik untuk mengikuti keinginannya yang lebih baik. Sebaliknya, jika responden memiliki nilai dominasi yang rendah maka kemampuan berpegang teguh pada pendiriannya semakin rendah, kemampuan memperbesar kekuasaan diri sendiri (dominan) semakin kecil, dan memiliki kemampuan memengaruhi lawan konflik untuk mengikuti keinginannya yang kurang baik. Berdasarkan hasil dari sub-variabel dominasi, nilai 17 responden menunjukkan rata-rata 3.4470. Sehingga dapat dirampung bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat kemampuan berpegang teguh pada pendirian yang cukup, tingkat kemampuan memperbesar kekuasaan diri sendiri (dominan) yang cukup, dan tingkat kemampuan memengaruhi lawan konflik untuk mengikuti keinginannya yang cukup. Hal ini dapat terjadi karena cerminan dari hasil 2 sub-variabel dalam manajemen konflik sebelumnya, yaitu kolaborasi dan akomodasi yang menunjukkan bahwa lebih banyak responden mempunyai tingkat kolaborasi yang baik dan akomodasi yang cukup. Berdasarkan hal tersebut, sifat dominasi dari sebagian besar responden tentunya akan memiliki nilai yang tidak besar karena terpengaruh oleh kemampuan mereka dalam bernegosiasi mencari jalan tengah serta terbuka dalam menganalisa konflik yang terjadi dengan baik dalam menyelesaikan sebuah konflik. Ketidakdominannya sebagian besar responden juga dapat disebabkan karena netralnya tingkat egois maupun memaksakan keinginan diri sendiri.

4.2.4 Tanggapan Responden mengenai sub-variabel Kompromi dalam Manajemen Konflik

Tabel 4.5 Hasil Kuesioner Sub-Variabel Kompromi

Pernyataan sub-variabel Kompromi	Indikator	frekuensi	(%)
“Saya mencoba mencari jalan tengah untuk menyelesaikan jalan buntu.”	“Sangat Tidak Setuju”	0	0
	“Tidak Setuju”	0	0
	“Netral”	0	0
	“Setuju”	12	70.6
	“Sangat Setuju”	5	29.4
	“Sangat Tidak Setuju”	0	0

“Saya biasanya mengusulkan jalan tengah untuk memecahkan kebuntuan.”	“Tidak Setuju”	0	0
	“Netral”	3	17.6
	“Setuju”	8	47.1
	“Sangat Setuju”	6	35.3
“Saya bernegosiasi dengan rekan-rekan saya sehingga kompromi dapat dicapai.”	“Sangat Tidak Setuju”	0	0
	“Tidak Setuju”	0	0
	“Netral”	6	35.3
	“Setuju”	5	29.4
“Saya menggunakan memberi dan menerima sehingga kompromi dapat dibuat.”	“Sangat Tidak Setuju”	0	0
	“Tidak Setuju”	0	0
	“Netral”	4	23.5
	“Setuju”	8	47.1
	“Sangat Setuju”	5	29.4
	Rata-rata hasil sub-variabel Kompromi		4.1323

Dalam sub-variabel kompromi terdapat 4 pernyataan. Semakin tinggi nilai kompromi, maka responden memiliki kemampuan menemukan jalan tengah yang lebih tinggi, kemampuan bernegosiasi yang lebih baik, dan dapat mendengarkan dengan baik pendapat yang dikemukakan oleh lawan konflik. Sebaliknya, jika responden memiliki nilai kompromi yang rendah maka kemampuan responden menemukan jalan tengah semakin kecil, kemampuan bernegosiasi yang buruk, dan tidak dapat mendengarkan dengan baik pendapat yang dikemukakan oleh lawan konflik. Berdasarkan hasil dari sub-variabel kompromi, nilai 17 responden menunjukkan rata-rata 4.1323. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat kemampuan menemukan jalan tengah besar, tingkat kemampuan bernegosiasi baik, dan dapat mendengarkan dengan baik pendapat yang dikemukakan oleh lawan konflik. Berbeda hal dengan sub-variabel kolaborasi sebelumnya, kompromi disini lebih menjelaskan bahwa sebagian besar responden dapat terbuka untuk kompromi sehingga dapat menghasilkan jalan tengah yang menyelesaikan suatu permasalahan dibandingkan kolaborasi yang lebih menitikberatkan kepada usahanya. Sebagian besar responden akan melakukan tindakan yang kooperatif dan asertif terhadap sesama kolega kerjanya dalam usaha menyelesaikan suatu konflik yang terjadi.

4.2.5 Tanggapan Responden mengenai sub-variabel Menghindari dalam Manajemen Konflik

Tabel 4.6 Hasil Kuesioner Sub-Variabel Menghindari

Pernyataan sub-variabel Menghindari	Indikator	frekuensi	(%)
“Saya berusaha untuk tidak ditempatkan di tempat dan mencoba untuk menjaga konflik saya dengan teman-teman saya untuk diri saya sendiri.”	“Sangat Tidak Setuju”	3	17.6
	“Tidak Setuju”	5	29.4
	“Netral”	5	29.4
	“Setuju”	3	17.6
	“Sangat Setuju”	1	5.9
“Saya biasanya menghindari diskusi terbuka tentang perbedaan saya dengan rekan-rekan saya..”	“Sangat Tidak Setuju”	2	11.8
	“Tidak Setuju”	3	17.6
	“Netral”	4	23.5
	“Setuju”	5	29.4
	“Sangat Setuju”	3	17.6
“Saya mencoba untuk menjauh dari perselisihan dengan rekan-rekan saya.”	“Sangat Tidak Setuju”	2	11.8
	“Tidak Setuju”	6	35.3
	“Netral”	5	29.4
	“Setuju”	2	11.8
	“Sangat Setuju”	2	11.8
“Saya menghindari pertemuan dengan teman-teman saya.”	“Sangat Tidak Setuju”	0	0
	“Tidak Setuju”	0	0
	“Netral”	1	5.9
	“Setuju”	9	52.9
	“Sangat Setuju”	7	41.2
“Saya mencoba untuk menjaga ketidaksepakatan saya dengan teman-teman saya untuk diri sendiri untuk menghindari perasaan sulit.”	“Sangat Tidak Setuju”	0	0
	“Tidak Setuju”	1	5.9
	“Netral”	7	41.2
	“Setuju”	5	29.4
	“Sangat Setuju”	4	23.5
“Saya mencoba untuk menghindari pertukaran yang tidak menyenangkan dengan teman-teman saya.”	“Sangat Tidak Setuju”	1	5.9
	“Tidak Setuju”	1	5.9
	“Netral”	4	23.5
	“Setuju”	6	35.3
	“Sangat Setuju”	5	29.4
Rata-rata hasil sub-variabel Menghindari		3.4117	

Dalam sub-variabel menghindari terdapat 6 pernyataan. Semakin tinggi nilai menghindari, maka responden memiliki kemampuan meninggalkan masalah tanpa terselesaikan lebih tinggi, kemampuan untuk mengesampingkan masalah lebih tinggi, kemampuan untuk melupakan masalah yang menyakitkan hati lebih baik, dan kemampuan menarik diri lebih tinggi. Sebaliknya, jika responden memiliki nilai menghindari yang rendah maka kemampuan meninggalkan masalah tanpa terselesaikan semakin rendah, kemampuan untuk mengesampingkan masalah semakin rendah, kemampuan untuk melupakan masalah yang menyakitkan hati lebih buruk, dan kemampuan menarik diri lebih rendah. Berdasarkan hasil dari sub-variabel menghindari, nilai 17 responden menunjukkan rata-rata 3.4117. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat kemampuan meninggalkan masalah tanpa terselesaikan yang cukup, tingkat kemampuan untuk mengesampingkan masalah yang cukup, tingkat kemampuan untuk melupakan masalah yang menyakitkan hati dengan cukup, dan kemampuan menarik diri yang cukup. Sebagian besar responden seringkali melakukan usaha menghindari bukan hanya untuk kabur dari konflik, namun bisa jadi untuk menarik diri menjauh dari konflik agar bisa melanjutkan pekerjaannya dengan baik. Sebagian besar responden juga mencerminkan kemampuan untuk melupakan masalah yang menyakitkan hati dengan cukup, ini berarti sebagian besar responden memilih untuk tidak berlarut-larut dalam ketidakstabilan perasaan saat diterjang oleh konflik dalam kehidupan profesionalnya. Selain itu, tuntutan pekerjaan yang padat dan harus segera diselesaikan dalam tenggat waktu tertentu juga bisa mejadi faktor sebagian besar responden memilih untuk menghindari dibandingkan harus mengkonfrontasi dan menyelesaikan masalah di waktu tersebut.

4.3 Tanggapan Responden mengenai variabel Kinerja Kerja

4.3.1 Tanggapan Responden mengenai sub-variabel Performansi Tugas

Tabel 4.7 Hasil Kuesioner Sub-Variabel Performansi Tugas

Pernyataan sub-variabel Performansi Tugas	Indikator	frekuensi	(%)
“Saya mampu merencanakan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikannya tepat waktu.”	“Sangat Tidak Setuju”	0	0
	“Tidak Setuju”	0	0
	“Netral”	1	5.9

	“Setuju”	8	47.1
	“Sangat Setuju”	8	47.1
“Saya dapat menetapkan prioritas.”	“Sangat Tidak Setuju”	0	0
	“Tidak Setuju”	0	0
	“Netral”	0	0
	“Setuju”	9	52.9
	“Sangat Setuju”	8	47.1
“Saya terus mengingat hasil pekerjaan yang harus saya capai.”	“Sangat Tidak Setuju”	1	5.9
	“Tidak Setuju”	0	0
	“Netral”	2	11.8
	“Setuju”	7	41.2
	“Sangat Setuju”	7	41.2
“Saya mampu melaksanakan pekerjaan saya secara efisien.”	“Sangat Tidak Setuju”	0	0
	“Tidak Setuju”	0	0
	“Netral”	0	0
	“Setuju”	9	52.9
	“Sangat Setuju”	8	47.1
“Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik.”	“Sangat Tidak Setuju”	0	0
	“Tidak Setuju”	1	5.9
	“Netral”	1	5.9
	“Setuju”	8	47.1
	“Sangat Setuju”	7	41.2
Rata-rata hasil sub-variabel Performansi Tugas		4.3411	

Dalam sub-variabel performansi tugas terdapat 5 pernyataan. Semakin tinggi nilai performansi tugas, maka responden memiliki kemahiran atau kemampuan untuk melakukan tugas-tugas inti atau pekerjaan utamanya yang lebih baik. Sebaliknya, jika responden memiliki nilai performansi tugas yang rendah maka kemahiran atau kemampuan untuk melakukan tugas-tugas inti atau pekerjaan utamanya. Berdasarkan hasil sub-variabel performansi tugas, nilai 17 responden menunjukkan rata-rata 4.3411. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat kemahiran atau kemampuan untuk melakukan tugas-tugas inti atau pekerjaan utamanya dengan baik. Jumlah mahasiswa Program Studi bisnis perhotelan selalu menjadi yang terbanyak dari awal pembukaan Univeritas Agung Podomoro hingga saat ini bisa menjadi salah satu faktor yang memotivasi sebagian besar responden untuk memperlihatkan tingkat performansi bekerja yang baik. Lingkungan kerja yang kondusif dengan kolega-kolega yang suportif juga bisa

menjadi faktor lainnya. Jelasnya posisi serta deskripsi pekerjaan juga bisa menjadi salah satu faktor tingginya performansi sebagian besar responden, hal tersebut dapat terbukti karena setiap karyawan di Program Studi bisnis perhotelan memiliki jabatan yang jelas lengkap dengan deskripsi tanggungjawab dari jabatan tersebut. Selain itu, hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh responden dengan umur yang berbeda-beda memiliki tingkat kepedulian terhadap performansi tugas dengan baik. Hal ini menepis tanggapan bahwa semakin tua umur, maka performansi tugas akan menurun. Perbedaan jenjang Pendidikan formal terakhir juga tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan mengenai tanggapan responden terhadap performansi tugas, apapun Pendidikan terakhir yang didapat, responden tetap memberikan atensi yang baik terhadap performansi tugas.

4.3.2 Tanggapan Responden mengenai sub-variabel Performansi Kontekstual

Tabel 4.8 Hasil Kuesioner Sub-Variabel Performansi Kontekstual

Pernyataan sub-variabel Performansi Kontekstual	Indikator	frekuensi	(%)
“Saya berniatif memulai tugas baru setelah tugas sebelumnya selesai.”	“Sangat Tidak Setuju”	0	0
	“Tidak Setuju”	0	0
	“Netral”	4	23.5
	“Setuju”	6	35.3
	“Sangat Setuju”	7	41.2
“Ketika ada tugas yang menantang, saya bersedia menerimanya.”	“Sangat Tidak Setuju”	0	0
	“Tidak Setuju”	0	0
	“Netral”	3	17.6
	“Setuju”	7	41.2
	“Sangat Setuju”	7	41.2
“Saya berusaha terus memperbarui pengetahuan terkait pekerjaan saya.”	“Sangat Tidak Setuju”	0	0
	“Tidak Setuju”	0	0
	“Netral”	0	0
	“Setuju”	7	41.2
	“Sangat Setuju”	10	58.8
“Saya berusaha terus memperbarui keterampilan bekerja saya.”	“Sangat Tidak Setuju”	0	0
	“Tidak Setuju”	0	0
	“Netral”	0	0
	“Setuju”	7	41.2

	“Sangat Setuju”	10	58.8
“Saya mendapatkan solusi kreatif untuk masalah-masalah baru.”	“Sangat Tidak Setuju”	0	0
	“Tidak Setuju”	0	0
	“Netral”	2	11.8
	“Setuju”	10	58.8
	“Sangat Setuju”	5	29.4
“Saya bersedia menerima tanggung jawab ekstra.”	“Sangat Tidak Setuju”	1	5.9
	“Tidak Setuju”	0	0
	“Netral”	3	17.6
	“Setuju”	7	41.2
	“Sangat Setuju”	6	35.3
“Saya terus mencari tantangan baru dalam pekerjaan saya.”	“Sangat Tidak Setuju”	0	0
	“Tidak Setuju”	1	5.9
	“Netral”	1	5.9
	“Setuju”	8	47.1
	“Sangat Setuju”	7	41.2
“Saya berpartisipasi aktif dalam rapat atau pertemuan.”	“Sangat Tidak Setuju”	0	0
	“Tidak Setuju”	0	0
	“Netral”	4	23.5
	“Setuju”	7	41.2
	“Sangat Setuju”	6	35.3
Rata-rata hasil sub-variabel Performansi Kontekstual		4.3361	

Dalam sub-variabel performansi kontekstual terdapat 8 pernyataan. Semakin tinggi nilai performansi kontekstual, maka responden memiliki perilaku dan tindakan ekstra di luar tugas utama yang mendukung organisasi termasuk keterampilan untuk melakukan tugas tambahan yang tinggi, memiliki inisiatif yang besar, lebih sering mengambil tugas yang menantang, dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan lebih luas. Sebaliknya, jika responden memiliki nilai performansi kontekstual yang rendah, maka perilaku dan tindakan ekstra di luar tugas utama yang mendukung organisasi termasuk keterampilan untuk melakukan tugas tambahan memburuk, memiliki inisiatif yang kecil, lebih jarang mengambil tugas yang menantang, dan tidak mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Berdasarkan hasil sub-variabel performansi kontekstual, nilai 17 responden menunjukkan rata-rata 4.3361. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat perilaku dan tindakan ekstra di luar tugas utama yang mendukung organisasi termasuk keterampilan untuk melakukan tugas

tambahan yang baik, memiliki inisiatif yang tinggi, sering mengambil tugas yang menantang, serta mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang luas. Tingkat perilaku dan tindakan di luar tugas utama yang mendukung organisasi tersebut dapat mencapai kategori baik karena sebagian besar responden memiliki pengalaman non-formal yang melatih keterampilan utamanya sehingga bisa mengerjakan pekerjaan selain tugas utama dengan baik. Tingkat inisiatif yang tinggi dari sebagian besar responden juga dapat dipengaruhi oleh tekanan untuk bisa memperlihatkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan lain dengan waktu sesingkat mungkin. Stagnannya kemampuan karyawan ketika bekerja tidak tercermin pada sebagian besar responden yang terbukti memiliki kemauan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang luas serta mengambil tugas yang menantang. Kemauan ini dapat disebabkan karena tuntutan pekerjaan yang meminta responden untuk terus mengekspansi keterampilan sert kemampuan dalam bekerja.

4.3.3 Tanggapan Responden mengenai sub-variabel Perilaku Kerja Kontraproduktif

Tabel 4.9 Hasil Kuesioner Sub-Variabel Perilaku Kerja Kontraproduktif

Pernyataan sub-variabel Perilaku Kerja Kontraproduktif	Indikator	frekuensi	(%)
“Saya mengeluhkan persoalan-persoalan kecil dalam pekerjaan saya.”	“Sangat Tidak Setuju”	0	0
	“Tidak Setuju”	1	5.9
	“Netral”	4	23.5
	“Setuju”	6	35.3
	“Sangat Setuju”	6	35.3
“Saya membesar-besarkan masalah di tempat kerja.”	“Sangat Tidak Setuju”	0	0
	“Tidak Setuju”	0	0
	“Netral”	3	17.6
	“Setuju”	5	29.4
	“Sangat Setuju”	9	52.9
“Saya lebih fokus pada aspek negatif ketimbang aspek positif pada situasi di tempat kerja.”	“Sangat Tidak Setuju”	0	0
	“Tidak Setuju”	0	0
	“Netral”	3	17.6
	“Setuju”	5	29.4
	“Sangat Setuju”	9	52.9

“Saya berbicara dengan para kolega tentang aspek negatif dari pekerjaan saya.”	“Sangat Tidak Setuju”	0	0
	“Tidak Setuju”	0	0
	“Netral”	5	29.4
	“Setuju”	7	41.2
	“Sangat Setuju”	5	29.4
“Saya membicarakan hal-hal negatif dalam pekerjaan dengan orang-orang di luar tempat kerja saya.”	“Sangat Tidak Setuju”	0	0
	“Tidak Setuju”	1	5.9
	“Netral”	2	11.8
	“Setuju”	5	29.4
	“Sangat Setuju”	9	52.9
Rata-rata hasil sub-variabel Perilaku Kerja Kontraproduktif		4.1999	

Dalam sub-variabel perilaku kerja kontraproduktif terdapat 5 pernyataan. Semakin tinggi nilai perilaku kerja kontraproduktif, maka responden memiliki kemampuan dalam menunjukkan kontras dengan perilaku yang relevan dengan target atau tujuan organisasi yang rendah, dengan kata lain karyawan semakin jarang mempraktekan perilaku kerja yang tidak produktif. Sebaliknya, jika responden memiliki nilai perilaku kerja kontraproduktif yang rendah, maka kemampuan dalam menunjukkan kontras dengan perilaku yang relevan dengan target atau tujuan organisasi semakin tinggi, dengan kata lain karyawan semakin sering menunjukkan perilaku kerja yang tidak produktif dalam keseharian. Berdasarkan hasil sub-variabel perilaku kerja kontraproduktif, nilai 17 responden menunjukkan rata-rata 4.1999. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat kemampuan dalam menunjukkan kontras dengan perilaku yang relevan dengan target atau tujuan organisasi yang rendah, dengan kata lain, responden jarang melakukan perilaku kerja tidak produktif dalam kesehariannya bekerja.

4.4 Hasil Hubungan antara Manajemen Konflik dengan Kinerja Kerja

Analisis korelasi mengenai hubungan antara manajemen konflik dengan kinerja kerja telah dilakukan. Analisis korelasi ini dilakukan menggunakan teknik analisis Rank Spearman dibantu dengan aplikasi *SPSS Statistic Data Editor*. Teknik analisis Rank Spearman bertujuan untuk melihat tingkat keeratan hubungan antara dua variabel, melihat arah hubungan kedua variabel tersebut, dan menemukan

apakah hubungan yang telah terjalin berjalan secara signifikan atau tidak. Dalam melihat tingkat keeratan hubungan antara dua variabel, terdapat beberapa kriteria yang mengacu kepada nilai koefisien korelasi yang telah ditetapkan oleh aplikasi *SPSS Statistic Data Editor*. Berikut adalah rentang nilai koefisien korelasi untuk melihat tingkat keeratan;

- a. Nilai koefisien korelasi sebesar 0.00–0.25 = kaitan sangat lemah,
- b. Nilai koefisien korelasi sebesar 0.26-0.50 = kaitan cukup,
- c. Nilai koefisien korelasi sebesar 0.51-0.75 = kaitan kuat,
- d. Nilai koefisien korelasi sebesar 0.76-0.99 = kaitan sangat kuat,
- e. Nilai koefisien korelasi sebesar 1.00 = kaitan sempurna.

Selain itu, untuk menentukan arah korelasi antara dua variabel, terdapat sebuah kriteria dimana hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi antara -1 hingga +1. Jika hasil analisis menunjukkan koefisien korelasi positif, hal tersebut menandakan bahwa hubungan kedua variabel bersifat searah, atau dengan kata lain semakin meningkat manajemen konflik maka kinerja kerja juga semakin meningkat. Sebaliknya, jika hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi negatif, maka hubungan kedua variabel bersifat tidak searah. Semakin meningkatnya manajemen konflik, maka akan semakin menurun kinerja kerja.

Selanjutnya, dalam melihat apakah hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan atau tidak, dapat dianalisa dengan hasil nilai sig. (2-tailed) yang terdapat di tabel hasil analisis korelasi Rank Spearman setelah dilakukan. Jika nilai sig. (2-tailed) lebih kecil dari angka 0.05 maka hubungan tersebut dinyatakan signifikan. Sebaliknya, jika nilai sig. (2-tailed) lebih besar dari angka 0.05 maka hubungan tersebut tidak signifikan atau tidak berarti.

Berikut adalah hasil analisis hubungan antara manajemen konflik dengan kinerja kerja menggunakan aplikasi *SPSS Statistic Data Editor* berdasarkan data hasil kuesioner yang telah diisi oleh 17 responden;

Tabel 4.10 Hasil Analisis Korelasi Rank Spearman antara Manajemen Konflik dan Kinerja Kerja

Correlations		
	TOTAL Manaje men Konflik	TOTAL Kinerja Kkerja

Spearman's rho	TOTAL Manajemen Konflik	Correlation Coefficient	1.000	.553*
		Sig. (2-tailed)	.	.021
		N	17	17
	TOTAL Kinerja Kerja	Correlation Coefficient	.553*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.021	.
		N	17	17
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).				

Berdasarkan tabel hasil analisis korelasi Rank Spearman antara manajemen konflik dengan kinerja kerja diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi antara manajemen konflik dengan kinerja kerja sebesar 0.553 sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik dengan kinerja kerja memiliki hubungan yang kuat.

Selanjutnya, mengenai arah hubungan antara manajemen konflik dengan kinerja kerja bersifat searah, karena nilai koefisien korelasi antara kedua variabel bernilai positif. Semakin baik responden dalam mempraktekan manajemen konflik dalam lingkup pekerjaannya maka semakin baik pula kinerja kerjanya.

Selain itu, melihat nilai signifikansi hubungan antara kedua variabel juga tidak kalah penting. Jika diteliti dari hasil analisis korelasi Rank Spearman diatas, nilai sig. (2-Tailed) antara manajemen konflik dengan kinerja kerja sebesar 0.21. nilai tersebut menandakan bahwa hubungan antara manajemen konflik dengan kinerja kerja dapat dinyatakan signifikan atau berarti.

4.5 Hasil Analisis Hubungan antara sub-variabel dalam Manajemen konflik dengan Kinerja Kerja

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya, berikut adalah hasil analisis hubungan antara sub-variabel dalam manajemen konflik dengan kinerja kerja menggunakan aplikasi *SPSS Statistic Data Editor* berdasarkan data hasil kuesioner yang telah diisi oleh 17 responden;

Tabel 4.11 Hasil Analisis Korelasi Rank Spearman antara sub-variabel dalam Manajemen Konflik dengan Kinerja Kerja

Correlations

			TOTALKOL	TOTALAKO	TOTALDOMR	TOTALKOM	TOTALHINR	TOTALK
Spearman's rho	TOTALKOL	Correlation Coefficient	1.000	.391	.065	.664**	.312	.641**
		Sig. (2-tailed)	.	.121	.804	.004	.222	.006
		N	17	17	17	17	17	17
	TOTALAKO	Correlation Coefficient	.391	1.000	.095	.321	.125	.132
		Sig. (2-tailed)	.121	.	.717	.209	.632	.614
		N	17	17	17	17	17	17
	TOTALDOMR	Correlation Coefficient	.065	.095	1.000	-.097	-.350	-.307
		Sig. (2-tailed)	.804	.717	.	.711	.168	.231
		N	17	17	17	17	17	17
	TOTALKOM	Correlation Coefficient	.664**	.321	-.097	1.000	.639**	.710**
		Sig. (2-tailed)	.004	.209	.711	.	.006	.001
		N	17	17	17	17	17	17
	TOTALHINR	Correlation Coefficient	.312	.125	-.350	.639**	1.000	.410
		Sig. (2-tailed)	.222	.632	.168	.006	.	.103
		N	17	17	17	17	17	17

	TOTALKK	Correlation Coefficient	.641**	.132	-.307	.710**	.410	1.000
		Sig. (2-tailed)	.006	.614	.231	.001	.103	.
		N	17	17	17	17	17	17
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

Dalam sub-bab ini, peneliti akan membahas mengenai hasil analisis hubungan antara masing-masing sub-variabel dalam manajemen konflik yaitu, kolaborasi, akomodasi, dominasi, kompromi, dan menghindari, dengan kinerja kerja.

Berdasarkan tabel hasil analisis Rank Spearman antara sub-variabel dalam manajemen konflik dengan kinerja kerja diatas, dapat dilihat bahwa kolaborasi memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0.641 dengan kinerja kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kolaborasi memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja kerja. Selanjutnya, nilai koefisien korelasi antara kolaborasi dengan kinerja kerja bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa kolaborasi memiliki sifat yang searah dengan kinerja kerja. Semakin tinggi tingkat kolaborasi, maka akan semakin baik kinerja kerjanya. Kemudian, nilai signifikansi antara kolaborasi dengan kinerja kerja, yang dapat dilihat pada tabel sig. (2-tailed) antara kolaborasi dengan kinerja kerja, menunjukkan nilai 0.006. Sehingga dapat disimpulkan, dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05, hubungan antara kolaborasi dengan kinerja kerja dinyatakan signifikan atau berarti.

Selanjutnya, membahas hubungan antara akomodasi dengan kinerja kerja, dapat dilihat bahwa akomodasi memiliki nilai koefisien korelasi dengan kinerja kerja sebesar 0.132. Dengan nilai tersebut, dapat dinyatakan bahwa akomodasi dengan kinerja kerja memiliki hubungan yang sangat lemah dengan kinerja kerja. Kemudian, melihat nilai koefisien korelasi diatas adalah positif, maka dapat diartikan bahwa hubungan antara akomodasi dengan kinerja kerja bersifat searah. Semakin tinggi tingkat akomodasi, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja kerjanya. Nilai signifikansi antara akomodasi dengan kinerja kerja menunjukkan angka 0.614. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan batas nilai yang telah

ditentukan untuk dapat dinyatakan signifikan, yaitu 0.05, hubungan antara akomodasi dengan kinerja kerja dinyatakan tidak signifikan atau tidak berarti.

Berikutnya, membahas hubungan antara dominasi dengan kinerja kerja, dapat dilihat bahwa dominasi memiliki nilai koefisien korelasi dengan kinerja kerja diangka -0.307. Dengan nilai tersebut, dapat diartikan bahwa dominasi memiliki hubungan cukup dengan kinerja kerja. Selanjutnya, melihat nilai koefisien korelasi tersebut berstatus negatif, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara dominasi dengan kinerja kerja bersifat tidak searah, yaitu dengan semakin tinggi tingkat dominasi oleh seseorang, maka akan mempengaruhi kinerja kerja sebaliknya, menurun. Nilai signifikansi antara dominasi dengan kinerja kerja menunjukkan angka 0.231. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan batas nilai yang telah ditentukan untuk dinyatakan signifikan, yaitu 0.05, sehingga hubungan antara dominasi dengan kinerja kerja dinyatakan tidak signifikan atau tidak berarti.

Sub-variabel ke empat, membahas hubungan antara kompromi dengan kinerja kerja, dapat dilihat bahwa kompromi memiliki nilai koefisien korelasi senilai 0.710 dengan kinerja kerja, sehingga nilai tersebut menunjukkan bahwa korelasi memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja kerja, terpaut 0.040 dari kategori sangat kuat. Dari semua sub-variabel manajemen konflik, kompromi memiliki nilai koefisien korelasi terbesar dengan kinerja kerja. Selanjutnya, nilai koefisien korelasi tersebut memiliki nilai positif, sehingga hubungan antara kompromi dengan kinerja kerja berbanding lurus, semakin baik kompromi yang dilakukan, maka semakin baik pula kinerja kerja yang ditunjukkan. Nilai signifikansi antara kompromi dengan kinerja kerja memiliki nilai 0.001 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari batas angka untuk dinyatakan signifikan, yaitu 0.05 sehingga kompromi memiliki hubungan yang signifikan atau berarti dengan kinerja kerja.

Yang terakhir adalah pembahasan mengenai menghindari dengan kinerja kerja. Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi antara menghindari dengan kinerja sebesar 0.410. Hal ini menunjukkan bahwa menghindari dengan kinerja kerja memiliki hubungan yang cukup. Selanjutnya, melihat dari koefisien korelasi antara menghindari dengan kinerja kerja yang bernilai positif, menunjukkan bahwa hubungan tersebut memiliki arah yang sama dimana jika

seseorang menghindari suatu konflik, maka kinerja kerja dari orang tersebut akan membaik. Nilai signifikansi antara menghindari dengan kinerja kerja adalah 0.103 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak signifikan atau tidak berarti terhadap kinerja kerja karena lebih besar dari ambang batas nilai signifikansi yaitu 0.05.

Hasil dari penelitian ini, khususnya pada hasil dari hubungan antara manajemen konflik integrasi/kolaborasi dengan kinerja kerja, sejalan dengan hasil dari penelitian Shih pada tahun 2010 yang menemukan bahwa manajemen konflik integrasi/kolaborasi memiliki efek langsung terhadap kinerja kerja karyawan pada organisasi negeri maupun organisasi swasta. Dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.641, menunjukkan hubungan yang kuat dengan kinerja kerja karyawan Program Studi Bisnis Perhotelan Universitas Agung Podomoro, yang notabene merupakan sebuah universitas dari sector swasta. Selain daripada itu, hasil dari penelitian ini, khususnya hasil dari hubungan antara manajemen konflik kompromi dengan kinerja kerja, juga sejalan dengan penelitian Shih pada tahun 2010. Dengan nilai signifikansi 0.001 menunjukkan bahwa manajemen konflik kompromi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja kerja, sama seperti hasil dari pembuktian hipotesis penelitian Shih di tahun 2010 yaitu manajemen konflik kompromi memiliki nilai signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di perusahaan milik negeri ataupun swasta. Kedua manajemen konflik tersebut memberikan efek langsung terhadap kinerja kerja karyawan. Selain daripada memberikan efek langsung, juga dapat menjadi jembatan untuk manajemen konflik lainnya, dominasi, menghindari, serta kompromi, untuk memberikan pengaruhnya terhadap kinerja kerja karyawan. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Saaed pada tahun 2014 juga menjadi dasar sejalannya dengan penelitian ini. Dinyatakan bahwa menghindari serta akomodasi dalam penelitiannya memberikan hasil yang mirip dengan penelitian ini. Dinyatakan bahwa manajemen konflik menghindari memiliki nilai yang cukup, sejalan dengan nilai manajemen konflik menghindari di penelitian ini yang juga memiliki nilai cukup.

Hasil diatas dapat menjawab hipotesis penelitian ini, berikut adalah penjelasan dari uji hipotesis;

- a. H1.1: Manajemen konflik integrasi/kolaborasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja kerja karyawan Program Studi Bisnis perhotelan Universitas Agung Podomoro.

Hasil analisis hubungan antara sub-variabel kolaborasi dengan kinerja kerja menunjukkan hubungan yang kuat, bersifat positif atau searah, dan signifikan atau berarti, sehingga H1.1 dinyatakan **diterima**.

- b. H1.2: Manajemen konflik obligasi/akomodasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja kerja karyawan Program Studi Bisnis perhotelan Universitas Agung Podomoro.

Hasil analisis hubungan antara sub-variabel akomodasi dengan kinerja kerja menunjukkan hubungan yang sangat lemah, bersifat positif atau searah, dan tidak signifikan atau tidak berarti, sehingga H1.2 dinyatakan **diterima**.

- c. H1.3: Manajemen konflik dominasi/kompetisi memiliki hubungan positif terhadap kinerja kerja karyawan Program Studi Bisnis perhotelan Universitas Agung Podomoro.

Hasil analisis hubungan antara sub-variabel dominasi dengan kinerja kerja menunjukkan hubungan cukup, bersifat negatif atau tidak searah, dan tidak signifikan atau tidak berarti, sehingga H1.3 dinyatakan **ditolak**.

- d. H1.4: Manajemen konflik menghindari memiliki hubungan negatif terhadap kinerja kerja karyawan Program Studi Bisnis perhotelan Universitas Agung Podomoro.

Hasil analisis hubungan antara sub-variabel menghindari dengan kinerja kerja menunjukkan hubungan yang cukup, bersifat positif atau searah, dan tidak signifikan atau tidak berarti, sehingga H1.4 dinyatakan **diterima**.

- e. H1.5: Manajemen konflik kompromi memiliki hubungan positif terhadap kinerja kerja karyawan Program Studi Bisnis perhotelan Universitas Agung Podomoro.

Hasil analisis hubungan antara sub-variabel kompromi dengan kinerja kerja menunjukkan hubungan yang kuat, bersifat positif atau searah, dan signifikan atau berarti, sehingga H1.5 dinyatakan **diterima**.

Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis Sub-Variabel Manajemen Konflik terhadap Kinerja Kerja

Hipotesis	Sub-Variabel	Koefisien Korelasi	Sifat atau Arah Hubungan	Nilai Signifikansi Hubungan	Keputusan
Manajemen konflik integrasi/kolaborasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja kerja karyawan Program Studi Bisnis perhotelan Universitas Agung Podomoro.	Kolaborasi	0.641 (Hubungan Kuat)	Positif atau Searah	0.006 (Signifikan atau Berarti)	Diterima
Manajemen konflik obligasi/akomodasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja kerja karyawan Program Studi Bisnis perhotelan Universitas Agung Podomoro.	Akomodasi	0.132 (Hubungan Sangat Lemah)	Positif atau Searah	0.641 (Tidak Signifikan atau Tidak Berarti)	Diterima
Manajemen konflik dominasi/kompetisi memiliki hubungan positif terhadap kinerja kerja karyawan Program Studi Bisnis perhotelan Universitas	Dominasi	-0.307 (Hubungan Cukup)	Negatif atau Tidak Searah	0.231 (Tidak Signifikan atau Tidak Searah)	Ditolak

Agung Podomoro.					
Manajemen konflik menghindari memiliki hubungan negatif terhadap kinerja kerja karyawan Program Studi Bisnis perhotelan Universitas Agung Podomoro.	Menghindari	0.410 (Hubungan Cukup)	Positif atau Searah	0.103 (Tidak Signifikan atau Tidak Searah)	Diterima
Manajemen konflik kompromi memiliki hubungan positif terhadap kinerja kerja karyawan Program Studi Bisnis perhotelan Universitas Agung Podomoro.	Kompromi	0.710 (Hubungan Kuat)	Positif atau Searah	0.001 (Signifikan atau Searah)	Diterima