

ABSTRACT

THE IMPACT OF CONFLICT MANAGEMENT TO WORK PERFORMANCE AND WORK SATISFACTION

Conflict management is a necessary tool for every area of life, work, home, community, school, playing field, arena, hospital, social events..., etc. We can't get a way from it, so best learn how to handle it well. Effective conflict management keeps your office running smother, and your stress lowered. We should have a philosophy of positive conflict management. We believe that conflict management presents a unique opportunity to explore the dynamics of relationships. Every day, we see people become more satisfied with their lives, not because conflict has suddenly disappeared, but because they are able to effectively manage the components of conflict, thus maintaining a clear perfective.

A basic factor for improvement in job performance is communication between the employee and supervisor. Both individuals should clearly understand the duties of the position, and the employee should know the expectations of the supervisor. Responsibility and expectations should be discussed when employment commences. The report should reflect how will the employee has fulfilled the job duties and responsibilities, with emphasis on future direction and activities. Employees interested in job advancement should feel free to talk to supervisors and receive help or suggestion regarding personal and professional development activities.

Employee satisfaction has always been important issues for physician. Few organizations have made job satisfaction a top priority, perhaps because they have failed to understand the significant opportunity that lies in front of them. Satisfied employees tend to be more productive, creative, and committed to their employers, and recent study have shown a direct correlation between staff satisfaction and patient satisfaction. Family physicians who can create work environments that attract, motivate, and retain hard working individuals will be better positioned to succeed.

Base on the above three factor, the writer research how far is the effect of conflict management in an organization in regard to Job performance and Job satisfaction at PT. AGC Indonesia. On this research, conflict management factor is an independent variable, Job performance and job satisfaction are the dependent variables. The research was conducted a month during August 2006 with 52 employees of PT. AGC Indonesia as sample population, was retrieved through simple random sampling.

The result of this research showing a significant correlation between Conflict Management and Employee's Performance with correlation coefficient magnitude 29,3%. And correlation between Conflict Management and Employee's Satisfaction with correlation coefficient magnitude 50,6%. And correlation between Employee's Performance and Employee's Satisfaction with correlation coefficient magnitude 30,7%.

ABSTRAK

PENGARUH PENGENDALIAN KONFLIK DI DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Pengendalian konflik adalah suatu alat yang diperlukan dalam setiap kehidupan, suasana kerja, dalam rumah, dalam ber-masyarakat, disekolah, lapangan bermain, arena, rumah sakit, kegiatan sosial dan lain sebagainya. Kita tidak dapat menghindarinya. Jadi hal yang terbaik mengatasi konflik adalah bagaimana mengendalikannya dengan baik. Pengendalian konflik yang efektif adalah selalu menjaga suasana tenang didalam kantor dan menurunkan ketegangan yang dirasakan. Ada suatu philosophy yang positif berkenaan dengan pengendalian konflik yaitu: Kita percaya bahwa kehadiran pengendalian konflik adalah suatu kesempatan yang unik untuk di lihat hubungan dinamisnya. Setiap hari kita melihat orang lebih puas dengan kehidupannya, kondisi ini bukan karena konflik yang terjadi tiba-tiba hilang begitu saja, akan tetapi karena kita sanggup mengendalikan setiap komponen/lapisan dari konflik itu secara efektif dan menjaga suasana agar selalu terlihat tenang.

Faktor utama untuk meningkatnya kinerja adalah terciptanya komunikasi antara karyawan dengan atasannya. Kedua karyawan tersebut benar-benar mengerti akan tugas yang akan dilaksanakan, Karyawan bawahan akan mengetahui apa yang diharapkan atasannya. Tanggung jawab dan harapan selalu dibicarakan terlebih dahulu sebelum memulai hubungan kerja, sedangkan laporanyang dihasilkan mencerminkan bagaimana karyawan memenuhi tugas dan tanggung jawabnya, dengan kegiatan dan tujuan kedepan yang lebih baik. Keinginan karyawan dalam melaksanakan kemajuan pekerjaan dapat dibicarakan langsung keatasannya, sedangkan atasannya menerima saran bawahan sehubungan dengan kegiatan pengembangan kedepan.

Kepuasan karyawan adalah hal penting dalam ketenangan. Beberapa perusahaan membuat kepuasan karyawan pada peringkat atas. Mungkin karena perusahaan tersebut baru benar-benar mengerti bahwa kesempatan yang berarti dalam pemberian kepuasan kerja pada karyawan ditangan mereka. Karyawan yang merasa puas akan cenderung berbuat lebih produktif, kreatif, tegas akan janji pada perusahaan. Dalam pelajaran sekarang banyak mengkait-kaitkan/menghubung-hubungkan antara kepuasan kerja dan kepuasan pasien. Keluarga yang bisa memberi semangat untuk menciptakan lingkungan kerja yang menarik, memotivasi dan secara pribadi memelihara sistim kerja keras akan mendapatkan kedudukan yang baik untuk berhasil.

Berdasarkan ketiga faktor diatas (Pengendalian, Kinerja, Kepuasan kerja) penulis meneliti seberapa jauh pengaruh pengendalian konflik di dalam organisasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan di PT. AGC Indonesia. Pada penelitian ini, faktor pengendalian konflik adalah variabel terikat sedangkan faktor kinerja dan kepuasan kerja variabel bebas. Penelitian ini dilakukan selama sebulan di bulan Agustus 2006 dengan conto populasi sebanyak 52 orang karyawan PT. AGC Indonesia, dan dilakukan melalui conto acak sederhana.

Hasil dari penelitian ini, menunjukkan hubungan yang signifikan antara pengendalian konflik dan kinerja karyawan dengan besar koefisien korelasi sebesar 29,3%, pengendalian konflik dan kepuasan kerja karyawan dengan koefisien korelasi

sebesar 50,6% serta korelasi kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan sebesar 30,7%.



U N I V E R S I T A S
M E R C U B U A N A