

**ANALISIS PENGARUH INDIVIDUALISME -
KOLEKTIVISME TERHADAP GAYA MANAJEMEN
KONFLIK DI TINGKAT INDIVIDUAL
(Studi Eksplorasi Para Manajer di Kota Semarang)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

ADMEGA RIDWAN KHARIS K.P

NIM. 12010111130127

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2016

PERSETUJUAN SKRIPSI

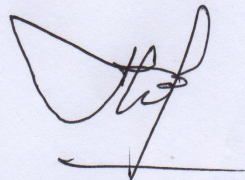
Nama Penyusun : Admega Ridwan Kharis K.P
Nomor Induk Mahasiswa : 12010111130127
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **Analisis Pengaruh Individualisme - Kolektivisme
Terhadap Gaya Manajemen Konflik di Tingkat
Individual (Studi Eksplorasi Para Manajer di Kota
Semarang)**

Pembimbing : Dr. Fuad Mas'ud, MIR

Semarang, 17 Juni 2016

Dosen Pembimbing,



(Dr. Fuad Mas'ud, MIR)

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Admega Ridwan Kharis K.P

Nomor Induk Mahasiswa : 12010111130127

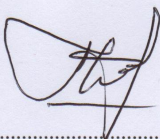
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **Analisis Pengaruh Individualisme - Kolektivisme Terhadap Gaya Manajemen Konflik di Tingkat Individual (Studi Eksplorasi Para Manajer di Kota Semarang)**

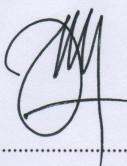
Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 27 Juni 2016

Tim Penguji

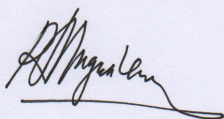
1. Dr. Fuad Mas'ud, MIR


(.....)

2. Dr. Ahyar Yuniawan, SE, M.Si


(.....)

3. Dra. Rini Nugraheni, MM


(.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Admega Ridwan Kharis K.P, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: Analisis Pengaruh Individualisme - Kolektivisme terhadap Gaya Manajemen Konflik di Tingkat Individual (Studi Eksplorasi Para Manajer di Kota Semarang), adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang. 17 Juni 2016
Yang membuat pernyataan,

(Admega Ridwan Kharis K.P)
NIM : 12010111130127

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Bekerja keraslah demi sesuatu yang engkau inginkan, karena tanpa tindakan dan kerja keras kita tidak akan mendapatkannya”

“man jadda wa jadda”

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Kedua orangtua tercinta:

Dra. Dwi Takariani dan Drs. Suharto SS, MSi.

Serta seluruh saudara tercinta, sahabat

dan Almamater UNDIP

ABSTRACT

This research has purpose to analyze the influence of individualism - collectivism on conflict management style at the individual level (exploratory study of managers in semarang city).

The respondent for this research totaled 80 managers of various companies in Semarang city. Technique of sample collection used Purposive Sampling and used a technique double regression analysis , the analysis includes: test the validity of , a test of reliability , test the assumption of the classics , linear regression test doublet test.

Research result showed that collectivism has a negative and significant influence on the conflict management style competing, collectivism has a negative and significant influence on the conflict management style avoiding, collectivism has a negative and significant influence on the conflict management style collaborating, collectivism has a negative and significant influence on the conflict management style accomodating, collectivism has a negative and significant influence on the conflict management style compromising.

Keywords: collectivism, conflict management style competing, conflict management style avoiding, conflict management style collaborating, conflict management style accomodating, conflict management style compromising.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh individualisme - kolektivisme terhadap gaya manajemen konflik di tingkat individual (studi eksplorasi para manajer di kota Semarang).

Responden penelitian ini berjumlah 80 manajer dari berbagai perusahaan di kota Semarang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling*, dan teknik analisis dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda, analisis tersebut meliputi : uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji linier regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kolektivisme berpengaruh negatif dan signifikan terhadap gaya manajemen konflik persaingan, kolektivisme berpengaruh negatif dan signifikan terhadap gaya manajemen konflik penghindaran, kolektivisme berpengaruh negatif dan signifikan terhadap gaya manajemen konflik kolaborasi, kolektivisme berpengaruh negatif dan signifikan terhadap gaya manajemen konflik akomodasi, kolektivisme berpengaruh negatif dan signifikan terhadap gaya manajemen konflik kompromi.

Kata Kunci: Kolektivisme, gaya manajemen konflik persaingan, gaya manajemen konflik penghindaran, gaya manajemen konflik kolaborasi, gaya manajemen konflik akomodasi, gaya manajemen konflik kompromi.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmaanirrohiim. Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan nikmat yang tak terhingga, Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Rasulullah Muhammad SAW. Alhamdulillah berkat rahmat Allah dan syafa'at Rasulullah, penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Analisis Pengaruh Individualisme - Kolektivisme Terhadap Gaya Manajemen Konflik di Tingkat Individual (Studi Eksplorasi Para Manajer di Kota Semarang)”** guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah membantu dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih atas segala bantuan, bimbingan, saran, dukungan dan do'a dari berbagai pihak, khususnya kepada:

1. Kedua orangtua ibu ayah tercinta Dra. Dwi Takariani dan Drs. Suharto SS, MSi., yang senantiasa memberikan dukungan jasmani dan ruhani, curahan kasih sayang, serta doa untuk keberhasilan penulis. Terimakasih atas segala pengorbanan dan ketulusan yang telah diberikan selama ini serta dukungan dan doa selama masa penyusunan skripsi. Semoga Allah senantiasa merahmati dan meridhoi.
2. Bapak Dr. Suharnomo, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk mengikuti kegiatan perkuliahan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
3. Bapak Dr. Harjum Muharam, S.E., M.E. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

4. Bapak Dr. Fuad Mas'ud, MIR., selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan nasihat, dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini serta memberi dukungan dan motivasi selama masa penyusunan skripsi. Serta Bapak Dr. Ahyar Yuniawan, SE, M.Si dan Ibu Dra. Rini Nugraheni, MM selaku dosen penguji skripsi saya yang telah memberikan masukan, nasihat dan saran kepada penulis.
5. Bapak Rizal Hari Magnadi, SE, MM., selaku dosen wali yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberi dukungan dan motivasi selama masa perkuliahan.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis selama proses perkuliahan.
7. Segenap staf, karyawan dan seluruh keluarga besar Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.
8. Seluruh saudara keluarga besar Wisma Hadi yang terus memberikan motivasi dan dukungan selama masa penyusunan skripsi.
9. Kinanti, Erni Fitria, Nene Raffa, Arina Nurul, Patresia Ban, Nugraheni Candra, Yunarsiasti, Arya Saloka, Dzulfiqar Ade, Arditya Wisnu, Noviyanti Agustina, Hafiz Nugroho, Pak Noviar, Aji Bagas, Emanuel Rio, Mas masinis Oki Dwi, dan teman pecinta kereta lainnya terimakasih atas dukungan dan doa kalian semua.
10. Para sahabat dekat Vava, Adlan, Arditya Wisnu, RB Fariz, Yusuf Lukman, Rifan Rahadian, Rezeqi Dwi, Anik Murtaziqoh, Fitri, Rina Astutik, Rifqiyatul,

Wening, Firdha Rosalia, Eri Indriyani yang telah memberi dukungan, motivasi dan doa.

11. Para sahabat sekaligus adik super yang sudah memberi dukungan, motivasi dan doa untuk penulis. Eva Hayati, Niken Matofani, Ayu Nur, Nandhita, Tata genter, Putri Hilda, Ariska TL, Kristina Dewi, Vita Ika, Ofie semoga selalu diberi kelancaran dalam segala urusan.
12. Ahmad Handoko, Ghalih Wisnu, Aditya Tri, Adlin, Deny Wirata, Afif, Eko Nur, Darmawan, Septian, Indra Eka, Dwi Septa, Fajar, Andie Hakim, Hibba, Tri Puji, Yesica, Oktaviana Nanda, Yona, Willy, Fika Laela, Arina, Nining, Aulia, Nurulita, Try Septiani, dan seluruh rekan angkatan Manajemen 2011 terimakasih atas bantuan, semangat, dan do'a kalian semua. Semoga Allah memberikan kemudahan kepada kita semua.
13. Bapak - Ibu Manajer perusahaan-perusahaan yang telah bersedia mengisi kuesioner yang telah diajukan penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak, agar dapat lebih menyempurnakan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak.

Semarang, 17 Juni 2016
Penulis,

Admega Ridwan Kharis K.P
12010111130127

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
1.4 Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSATAKA	8
2.1 Telaah Pustaka	8
2.1.1 Landasan Teori	8
2.1.2 Pandangan Mengenai Konflik	9
2.1.3 Budaya Manajemen Konflik dan Budaya Nasional	14
2.1.4 Perbandingan Praktek Gaya Manajemen	20
2.2 Penelitian Terdahulu	22

2.3 Kerangka Pemikiran	25
2.4 Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	28
3.1.1 Variabel Penelitian	28
3.1.2 Definisi Operasional Variabel	29
3.2 Populasi dan Sampel	29
3.3 Jenis dan Sumber Data	32
3.3.1 Jenis Data.....	32
3.3.2 Sumber Data	32
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	33
3.4.1 Metode Pengumpulan Data Primer	33
3.4.2 Metode Pengumpulan Data Sekunder.....	34
3.5 Metode Analisis.....	34
3.5.1 Uji Reliabilitas	34
3.5.2 Uji Validitas.....	35
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	35
3.5.4 Uji Analisis Regresi Linear.....	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	40
4.1.1 Gambaran Responden.....	40
4.1.2 Umur Responden.....	40
4.1.3 Jenis Kelamin Responden.....	41
4.1.4 Tingkat Pendidikan Responden	41
4.1.5 Masa Kerja Responden.....	42

4.1.6 Status Perkawinan Responden.....	43
4.2 Analisis Deskriptif.....	43
4.2.1 Deskripsi Variabel Individualisme - kolektivisme	44
4.2.2 Analisa Data.....	45
4.3 Pengujian Hipotesis.....	57
4.4 Pembahasan	64
BAB V PENUTUP	70
5.1 Simpulan	70
5.2 Implikasi Manajerial	71
5.3 Keterbatasan	72
5.4 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN-LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Keterkaitan antara Tingkat Jarak Kekuasaan dengan Kepemimpinan	17
Tabel 2.2 Keterkaitan Tingkat Individualisme terhadap Proses Manajemen	18
Tabel 2.3 Perbandingan Praktek Gaya Manajemen Jepang, Amerika dan Indonesia.....	20
Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Umur.....	40
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	42
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	42
Tabel 4.5 Data Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	43
Tabel 4.6 Jawaban Variabel Individualisme – Kolektivisme	45
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Validitas.....	46
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	47
Tabel 4.9 Hasil Tanggapan Responden Atas Variabel Gaya Manajemen Konflik : Persaingan.....	48
Tabel 4.10 Hasil Tanggapan Responden Atas Variabel Gaya Manajemen Konflik : Kolaborasi.....	49
Tabel 4.11 Hasil Tanggapan Responden Atas Variabel Gaya Manajemen Konflik : Penghindaran.....	49
Tabel 4.12 Hasil Tanggapan Responden Atas Variabel Gaya Manajemen Konflik : Kompromi.....	50
Tabel 4.13 Hasil Tanggapan Responden Atas Variabel Gaya Manajemen Konflik : Akomodasi.....	51
Tabel 4.14 Hasil Rata - Rata Gaya Manajemen Konflik.....	51

Tabel 4.15 Hasil Pengujian Normalitas.....	52
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Normalitas setelah transformasi normal score.....	53
Tabel 4.17 Nilai Koefisien Persamaan Regresi Linear	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kaitan antara Individualisme dan Kolektivisme dengan Gaya Manajemen Konflik	25
Gambar 4.1 Scatter Plot Pengujian Heterokedastisitas	54

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A. Kuesioner	75
Lampiran B. Tabulasi Data Responden.....	80
Lampiran C. Hasil Olah Data.....	82
Lampiran D. Daftar Responden	104

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Konflik merupakan bagian tak terhindarkan dari kehidupan kita. Konflik dalam konteks organisasi dapat normal dan sehat, kurangnya ketegangan pada akhirnya membosankan dan tidak mungkin untuk mendorong kreativitas dan pertumbuhan. Perubahan yang sering terjadi, keanekaragaman karyawan, bekerja dalam bentuk tim, kurangnya komunikasi secara langsung serta ekonomi global yang meningkatkan hubungan *cross-cultural* merupakan penyebab-penyebab utama terjadinya konflik dalam suatu organisasi. T. Soemarman (2013, h.9) mengatakan konflik dengan mudah terjadi di dalam situasi ragam budaya (*multicultural setting*). Karena, dalam situasi ragam budaya itu terdapat perbedaan - perbedaan mendasar yang mudah mengacaukan komunikasi, misalnya perbedaan bahasa, norma yang berlaku, kepercayaan atau keyakinan, dan perbedaan karakteristik budaya lain.

Namun, sebagaimana dikatakan oleh Gibson, et al. (1997:437), selain dapat menciptakan kerjasama, hubungan saling tergantung dapat pula menciptakan konflik. Hal ini terjadi jika masing-masing komponen organisasi memiliki kepentingan atau tujuan sendiri-sendiri dan tidak saling bekerjasama satu sama lain. Konflik dapat menjadi masalah yang serius dalam setiap organisasi, tanpa peduli apapun bentuk dan tingkat kompleksitas organisasi tersebut. Konflik tersebut mungkin tidak membawa “kematian” dalam organisasi tersebut, tetapi pasti dapat menurunkan kinerja organisasi yang bersangkutan, jika konflik tersebut dibiarkan berlarut-larut tanpa penyelesaian. Karena itu

keahlian untuk mengelola konflik sangat diperlukan bagi setiap pimpinan atau manajer organisasi.

Mengelola konflik dengan baik dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan dan mengambil keuntungan dari perubahan tersebut, membuat organisasi tetap hidup dan harmonis, memunculkan keputusan-keputusan yang bersifat inovatif serta memunculkan persepsi yang lebih kritis terhadap perbedaan pendapat. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mengerti dinamika dari suatu konflik dan harus memiliki keahlian untuk mengelola konflik secara efektif. Jika dikelola, konflik sebenarnya memiliki nilai positif bagi interaksi manusia. Masalahnya pengetahuan dan ketrampilan yang memadai untuk mengelola konflik sering tidak dimiliki oleh mereka yang terlibat konflik ataupun yang menangani konflik. Akibatnya, konflik tidak hanya tidak berhasil dikelola, dalam banyak kasus bahkan memperparah konflik yang terjadi.

Revo Grinaldi (2012) mengatakan di Indonesia para pimpinan administrasi negara dan pimpinan perusahaan masih banyak yang mengadopsi bentuk manajemen Amerika, Jepang, Cina serta bentuk lainnya, atau bahkan ada yang memadukan berbagai bentuk gaya manajemen tersebut dalam menjalankan organisasinya. Sehingga dengan demikian, gaya manajemen yang asli dan khas Indonesia belum kelihatan, begitu pula dengan gaya manajemen konflik yang dilakukan di organisasi/perusahaan tersebut. Manajemen menyandang fungsi sosial. Manajemen tidak dapat dipisahkan dari masyarakat atau bagian dari masyarakat yang dilayaninya, sehingga tidak lepas dari kaitan budaya (kultur) yang disandang oleh masyarakat yang dilayaninya. Kultur itu bahkan tampil sebagai bagian terpadu dalam keseluruhan manajemen tersebut, hingga saat ini

kita mengenal sebutan Manajemen Gaya Amerika, Manajemen Gaya Cina, Manajemen Gaya Jepang, Manajemen Gaya Barat dan sebagainya.

De Dreu, Evers, Beersma, Kluwer dan Nauta (dikutip oleh Revo Grinaldi, 2012) mengatakan bahwa meskipun sudah sangat banyak penelitian tentang manajemen konflik, pada dasarnya semua mengacu kepada teori yang dijelaskan oleh Pruitt dan Rubin (1986) yaitu *dual concern theory*. *Dual concern theory* ini terdiri dari dua bagian yaitu *concern for others* (perhatian kepada orang lain) dan *concern for self* (perhatian kepada diri sendiri). Namun Rahim (1983) dalam Revo Grinaldi (2012) merincinya secara spesifik 5 ke dalam cara dalam menangani konflik interpersonal yaitu *integrating*, *obliging*, *dominating*, *avoiding*, dan *compromising*.

Beberapa studi tentang manajemen konflik yang diterapkan di Asia telah dilakukan untuk melihat gaya manajemen konflik seperti apa yang diterapkan. Studi yang dilakukan pada orang Jepang dan China oleh Chiu et al. (1998) dalam Onishi dan Bliss (2006) menunjukkan bahwa nilai-nilai *Confucian* secara positif mempengaruhi gaya yang diambil dalam menyelesaikan konflik yaitu *avoiding* dan *accommodating*, namun tidak berpengaruh terhadap *competing* dan *collaborating*.

Su'udy (2009) dalam Reno Grivaldi (2012) mengatakan bahwa orang Indonesia cenderung menyukai gaya manajemen konflik *compromising* dan *integrating*. Orang Indonesia lebih menyukai gaya tersebut karena adanya musyawarah yang sering dipakai dalam menyelesaikan konflik seperti yang dijelaskan oleh Mulder (1992) dalam Leung dan Tjosvold (1998). Menurut Suseno (1985) dalam Leung dan Tjosvold (1998) (dikutip oleh Revo Grinaldi, 2012) bagi orang Indonesia, konflik ialah sebagai pengganggu harmoni

kehidupan. Bagi orang Indonesia, harmoni dalam hidup bermasyarakat itu sangatlah penting. Suseno dalam Leung dan Tjosvold (1998) juga menegaskan bahwa harmoni sosial ialah salah satu hal yang paling penting dalam mempertahankan hubungan kerja dan sikap saling tolong menolong.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam beberapa buku manajemen maupun perilaku organisasi seperti contoh Robbins (2008), Kinicki (2010), Gibson (1997) diuraikan lima macam gaya manajemen konflik, namun tidak disinggung sama sekali kaitan antara budaya nasional seperti tingkat individualisme dan kolektivisme dengan gaya manajemen konflik. Dengan demikian seolah-olah gaya manajemen konflik bersifat universal, padahal banyak penelitian seperti Deborah, Grivaldi, Paul S. Kirkbride, Wenli Yuan dll menyatakan bahwa dimensi budaya nasional seperti individualisme dan kolektivisme berpengaruh terhadap gaya manajemen konflik. Adapun pertanyaan penelitian dalam studi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat individualisme atau kolektivisme para manajer (responden) ?
2. Gaya manajemen konflik seperti apakah yang paling banyak disukai oleh manajer-manajer di Kota Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh individualisme - kolektivisme terhadap gaya manajemen konflik ?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

a. Tujuan

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, berikut beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini:

1. Untuk menganalisis tingkat individualisme atau kolektivisme para manajer di kota Semarang.
2. Untuk menganalisis gaya manajemen konflik seperti apa yang paling banyak disukai oleh manajer-manajer di kota Semarang.
3. Untuk menganalisis pengaruh individualisme - kolektivisme terhadap gaya manajemen konflik.

b. Kegunaan

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi akademisi

Memberi pengetahuan, pengalaman dan wawasan yang lebih dalam tentang gaya manajemen konflik manajer-manajer Indonesia khususnya di kota Semarang. Selain itu, bisa memberikan pengetahuan tentang manajemen secara umum, dan secara khusus lagi terhadap manajemen konflik yang diterapkan dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

2. Bagi penulis

Memberi penulis pengetahuan yang luas tentang gaya manajemen konflik serta hal-hal yang lain yang mempengaruhi perbedaan gaya manajemen konflik pada manajer-manajer Indonesia khususnya di kota Semarang.

3. Bagi masyarakat

Sebagai bahan perbandingan dan untuk melanjutkan riset selanjutnya tentang topik gaya manajemen konflik.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penyusunan dan pembahasan penelitian ini, maka penulis membaginya atas beberapa bab:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat yang diharapkan oleh peneliti, dan sistematika penyusunan penelitian.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi teori yang melandasi dilakukannya penelitian ini. Selain itu, bab ini juga berisi literatur dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian yang akan diangkat. Secara umum telaah pustaka menjelaskan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis mengenai isi penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang variabel penelitian, definisi operasional penelitian setiap variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data yang digunakan, metode pengumpulan data, metode analisis dalam pengolahan data, dan terakhir menjelaskan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN ANALISIS

Bab ini merupakan inti atau pokok dari penelitian yang dilakukan. Bab hasil dan analisis membahas mengenai deskripsi objek penelitian, analisis data penelitian, dan interpretasi hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab penutup berisi kesimpulan dari hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan penelitian, serta saran-saran yang dapat menjadi bahan atau acuan untuk penelitian selanjutnya.