

**HUBUNGAN ANTARA PROFIL NILAI DENGAN MODEL  
PENANGANAN KONFLIK PADA KARYAWAN LEVEL  
MANAJERIAL PT PELABUHAN INDONESIA III  
CABANG TANJUNG PERAK**

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh :**

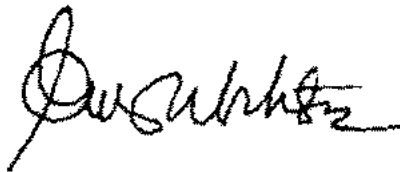
**FAJAR ARGO WIBOWO  
119910296**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2004**

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji  
pada hari Selasa, tanggal 11 Januari 2005  
dengan susunan Dewan Penguji

Ketua,



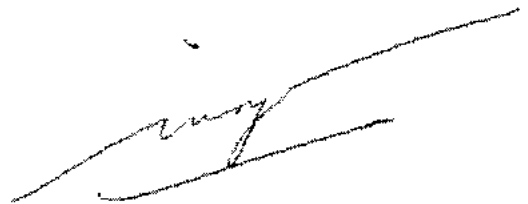
Drs. E. M. Agus Subekti, M.Kes., M.Psi  
NIP. 130 937 723

Sekretaris,



Dr. Drs. Fendy Suharyadi, MT.  
NIP. 131 878 364

Anggota,



Drs. Ino Yuwono, MA  
NIP. 131 865 026

## ABSTRAKSI

**Fajar Argo Wibowo 119910296 HUBUNGAN ANTARA PROFIL NILAI DENGAN MODEL PENANGANAN KONFLIK PADA KARYAWAN LEVEL MANAJERIAL PT PELABUHAN INDONESIA III CABANG TANJUNG PERAK, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Surabaya, 2004.**

Konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari dalam suatu organisasi. Konflik ini bisa mempunyai dampak positif atau negatif yang didasarkan cara para karyawan manajerial menanganinya. Seseorang diyakini mempunyai cara atau model tertentu dalam mengelola atau menangani konflik. Perbedaan model dalam menangani konflik ini salah satunya di karenakan adanya perbedaan nilai-nilai yang diyakininya. Penelitian ini berusaha mengetahui keterkaitan antara nilai-nilai yang dianggap penting oleh karyawan level manajerial dengan model penanganan konflik yang biasa digunakannya.

Bahasan tentang nilai telah banyak di bicarakan oleh para ahli, namun dalam penelitian ini konsep nilai yang digunakan adalah seperti yang dikemukakan oleh Schwartz (2001). Schwartz membagi nilai dalam 10 domain nilai yaitu : *benevolence, universalism, self direction, stimulation, hedonism, achievement, power, security, conformity, tradition*. Sedangkan model penanganan konflik yang digunakan adalah sesuai yang di katakan oleh Thomas-Killman (dalam Ratzburg, /www.geocities.com/Athens/) yaitu: *competing, collaborating, compromising, avoiding* dan *accomodating*

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif eksplanatif. Sedangkan alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner yang merupakan hasil adaptasi dari penelitian terdahulu. Untuk mengukur nilai digunakan PVQ dari Schwartz sedangkan untuk mengukur model penanganan konflik digunakan kuisioner *Thomas-Killman Conflict Resolution Mode*. Kedua kuisioner ini disebarakan pada 91 karyawan level manajerial PT Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak, setelah melalui tahapan *logic validity*. Sedangkan untuk menganalisis data digunakan teknik statistik korelasi parsial. Peneliti menggunakan SPSS 11.5 untuk membantu mengolah data hasil penelitian.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai yang dimiliki oleh karyawan level manajerial PT Pelabuhan Indonesia III cabang Tanjung Perak dengan masing-masing model penanganan konflik tidak semuanya signifikan. Hubungan antara nilai dengan model penanganan konflik hanya signifikan pada : nilai *universalism* dengan model penanganan konflik *avoiding*, nilai *self direction* dengan model penanganan konflik *accomodating*, nilai *hedonism* dengan model penanganan konflik *avoiding*, nilai *security* dengan model penanganan konflik *competing* dan *accomodating*.