

The Relationship between Conflict Management Style and the Performance of HMJ PGMI UIN Sunan Gunung Djati Bandung Management

Hubungan Gaya Manajemen Konflik Dengan Kinerja Pengurus HMJ PGMI UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Yara Tiarawati^{1*}, Wahyu Hidayat² 

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received, January 28, 2024

Revised, January 28, 2024

Accepted, January 28, 2024

Available online, January 28, 2024

Kata Kunci:

Gaya Manajemen Konflik, Kinerja, Himpunan Mahasiswa Jurusan

Keywords:

Conflict Management Style, Performance, Department Student Association

About Article



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2023 by Author. Published by Aksara Shofa.

ABSTRAK

Organisasi terdiri dari setiap individu yang memiliki karakter berberbeda-beda sehingga dapat memicu terjadinya sebuah konflik yang akan mengganggu keefektifan individu dalam melakukan pekerjaannya, maka dari itu perlu adanya gaya manajemen konflik yang digunakan dalam menghadapi konflik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya manajemen konflik (integrasi, kerelaan membantu, mendominasi, menghindari, kompromi) terhadap kinerja pengurus himpunan mahasiswa jurusan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan deskriptif-korelasional. Populasi penelitian ini yaitu seluruh pengurus himpunan mahasiswa jurusan PGMI UIN Sunan Gunung Djati Bandung dengan pengambilan sampel secara keseluruhan yaitu sejumlah 48 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket. Analisis data penelitian menggunakan teknik analisis deskriptif, korelasi Product Moment Pearson. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan pada gaya manajemen konflik integrasi dan kerelaan membantu terhadap kinerja pengurus himpunan mahasiswa jurusan (HMJ) PGMI UIN Sunan Gunung Djati Bandung, untuk gaya manajemen konflik mendominasi dan menghindari menunjukkan bahwa tidak ada hubungan positif terhadap kinerja pengurus himpunan mahasiswa jurusan, sedangkan gaya manajemen konflik kompromi menunjukkan ada hubungan positif namun tidak signifikan.

ABSTRACT

Organizations consist of individuals who have different characters so that they can trigger a conflict that will interfere with the effectiveness of individuals in doing their jobs, therefore it is necessary to have a conflict management style that is used in dealing with conflict. This study aims to determine the correlation of conflict management styles (integration, willingness to help, dominating, avoiding, compromising) to the performance of the management of the department's student association. This research uses a quantitative approach with a descriptive-correlational design. The population of this study were all administrators of the student association majoring in PGMI UIN Sunan Gunung Djati Bandung with overall sampling of 48 people. Data collection techniques using a questionnaire. Research data analysis using descriptive analysis techniques Pearson Product Moment correlation. The results showed that there was a positive and significant correlation in the conflict management style of integration and willingness to help on the performance of the management board of the PGMI student association (HMJ) PGMI UIN Sunan Gunung Djati Bandung, for the conflict management style dominating and avoiding showed that there was no positive correlation to the performance of the management board of the student association, while the compromise conflict management style showed a positive but insignificant correlation.

1. PENDAHULUAN

*Penanggung Jawab

E-mail : tiarawara32@gmail.com (Yara Tiarawati)*

E-mail : wahyu@uinsgd.ac.id (Wahyu Hidayat)

Setiap individu memiliki karakter yang berbeda-beda. Perbedaan ini menimbulkan terjadinya persaingan pada setiap individu, sehingga memicu timbulnya sebuah konflik. Konflik sendiri selalu timbul dan hadir di setiap kehidupan, hal ini juga berlaku di kehidupan organisasi. Organisasi memiliki struktur dengan berbagai individu beserta karakter di dalamnya, sehingga pada proses pencapaian tujuan seringkali terjadinya konflik. Konflik memiliki peran baik dalam organisasi apabila penanganannya yang tepat, namun bisa juga memberikan pengaruh sebaliknya. Oleh karena itu diperlukan manajemen konflik agar konflik memberikan pengaruh baik pada organisasi.

Organisasi merupakan sekelompok individu yang saling berhubungan dengan individu lain. Organisasi terbentuk ketika individu saling berhubungan dengan yang lain untuk membawa peran penting yang mendukung tercapainya tujuan (Ferdous, 2016), sehingga organisasi tidak dapat berjalan ketika tidak ada individu-individu yang saling berhubungan dan terlibat di dalamnya, dengan adanya organisasi dapat menimbulkan sebuah konflik antar individu. Setiap individu di dalam organisasi merupakan penyebab timbulnya konflik, baik dilakukan secara sadar maupun tidak dan dapat menghasilkan dampak positif maupun negatif. Penanganan konflik sangat penting untuk dibahas karena jika konflik tidak segera diselesaikan dapat menimbulkan dampak negatif seperti tidak tercapainya tujuan perusahaan (Fernando et al., 2018).

Menurut (Zhang, Chen, & Sun, 2015) konflik merupakan proses interaksi yang dihasilkan karena adanya ketidakcocokan, ketidaksesuaian, dan ketidaksetujuan antara dua pihak atau lebih. Konflik yang tidak segera diselesaikan ataupun tidak dikelola dengan baik akan menghambat tercapainya tujuan suatu organisasi. Konflik merupakan hal yang mengganggu keefektifan individu dalam melakukan pekerjaannya. Namun di sisi lain konflik dapat menjadi sebuah tantangan bagi individu untuk dapat menyelesaikannya dengan baik (Wijono, 2010). Maka dari itu perlu adanya gaya manajemen konflik yang merupakan bentuk gaya manajemen konflik yang digunakan dalam menghadapi suatu konflik (Wirawan, 2010). Konflik tidak selamanya memiliki dampak negatif terhadap individu maupun organisasi.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan Sinaga (2010) menyatakan bahwa integrasi memberikan pengaruh positif dan signifikan, kolaborasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompetisi, menghindar dan akomodasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, adapun kompromi memberikan pengaruh positif tetapi tidak signifikan. Penelitian kedua yang dilakukan oleh Andilah (2015) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif pada gaya manajemen konflik integrasi, kerelaan membantu dan kompromi terhadap kinerja pegawai negeri sipil, kemudian tidak ada hubungan positif terhadap kinerja pada gaya manajemen konflik menghindar dan mendominasi. Penelitian yang dilakukan Agwu (2013) membuktikan bahwa gaya manajemen konflik dapat meminimalisir terjadinya di perusahaan. Gaya manajemen konflik yang banyak digunakan yaitu integrasi cenderung memiliki komitmen tinggi, kepuasan kerja serta kinerja yang lebih tinggi. Konflik timbul karena adanya komunikasi yang kurang baik, kesejahteraan karyawan tersebut serta pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan kinerja pada individu. Maka dari itu penggunaan gaya manajemen konflik yang sesuai dengan konflik yang ada dapat meminimalkan konflik yang sedang terjadi yang kemudian akan meningkatkan kinerja pada individu.

Berdasarkan penelitian sebelumnya belum ada penelitian yang meneliti pengaruh kelima gaya manajemen konflik terhadap kinerja pengurus himpunan mahasiswa jurusan (HMJ) sehingga penulis ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara kelima gaya manajemen konflik tersebut terhadap kinerja pengurus himpunan mahasiswa (HMJ) PGMI UIN Sunan Gunung Djati Bandung. maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui adanya hubungan gaya manajemen konflik konflik (integrasi, kerelaan untuk membantu, mendominasi, menghindari, kompromi) dengan kinerja pengurus himpunan mahasiswa jurusan (HMJ) PGMI UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

Gaya Manajemen Konflik

Menurut Wirawan dalam jurnal Rahma, dkk (2020) mengemukakan gaya manajemen konflik yaitu gaya pola perilaku seseorang dalam menghadapi situasi konflik. Gaya manajemen konflik merupakan tingkah laku seseorang secara terus-menerus yang dilakukan terhadap pihak lainnya pada saat konflik terjadi (Montes, Rodriguez, & Serrano, 2012).

Terdapat lima gaya manajemen konflik menurut (Rahim, 2002), yaitu: 1) Integrasi, yaitu gaya manajemen konflik yang mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap orang lain dan juga diri sendiri. Gaya manajemen konflik ini diawali dengan melakukan diagnosis dan kemudian melakukan intervensi, dimana penting untuk saling terbuka yang kemudian mencari solusi bersama-sama yang efektif yang dapat diterima oleh kedua belah pihak yang berada dalam situasi konflik. Jadi pada gaya integrasi ini seluruh individu yang terlibat konflik berdiskusi dan mencari solusi bersama. 2) kerelaan membantu, pada gaya manajemen konflik kerelaan membantu ini, individu lebih peduli terhadap orang lain daripada dirinya sendiri. Gaya manajemen konflik kerelaan membantu dilakukan dengan menghilangkan perbedaan yang menjadikan

konflik pada organisasi yang kemudian menekankan kesamaan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. 3) mendominasi, pada gaya manajemen konflik ini lebih mementingkan diri sendiri dan mengabaikan kebutuhan dan harapan orang lain, cenderung menggunakan kekuatan yang tidak dimiliki orang lain. Pada gaya manajemen konflik ini kebalikan dari gaya manajemen konflik kerelaan membantu, bahwa gaya manajemen konflik mendominasi akan mengabaikan kepentingan orang lain. 4) menghindari, dimana tidak adanya penanganan terhadap konflik itu sendiri dan lebih kepada menghindari atau membiarkan konflik itu sendiri, gaya manajemen konflik ini digunakan ketika individu tidak berpartisipasi dan tidak memberikan perhatian terhadap konflik. 5) kompromi, yaitu gaya manajemen konflik dimana menyelesaikan permasalahan secara bersama agar terciptanya hasil penyelesaian konflik yang dapat diterima oleh kedua belah pihak yang berada dalam situasi konflik tersebut.

Kinerja Pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan

Kinerja merupakan proses tingkah laku individu dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki dan usaha yang dilakukan dalam melakukan pekerjaan yang kemudian akan menghasilkan hasil kerja sesuai dengan apa yang telah dilakukannya (Riniwati, 2011). Adapun menurut Mangkunegara (2014) bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Uno & Lamatenggo, 2012) kinerja adalah perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan. Dikutip oleh Orocomna, dkk 2018, menurut (Indra, 2006) kinerja merupakan gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan, program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) pada suatu organisasi.

Dimensi kinerja menurut Welbourne, Johnson dan Erez (1997) yaitu 1) pekerjaan dan organisasi merupakan hasil kerja yang digunakan untuk mewujudkan tujuan bersama dalam suatu organisasi. 2) karir yaitu dimana adanya keterampilan pada individu dalam melakukan pekerjaan untuk pengembangan di dalam perusahaan. 3) inovator yaitu kreativitas serta inovasi yang dibutuhkan dalam melakukan suatu tugas pekerjaan. 4) tim merupakan peran peting dalam melakukan suatu pekerjaan. Ketika tim yang dibentuk tidak dapat bekerjasama maka akan menimbulkan rendahnya pada kinerja, dan (5) organisasi.

HMJ adalah kependekan dari Himpunan Mahasiswa Jurusan merupakan wadah bagi mahasiswa jurusan untuk dapat berkumpul dan juga mengadakan kegiatan bersama pada suatu lingkup jurusan tertentu. Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) merupakan suatu lembaga organisasi ditingkat jurusan yang memiliki peran untuk melaksanakan kegiatan kemahasiswaan dilingkungan suatu jurusan. Program kerja yang dilaksanakan HMJ disesuaikan dengan bidang kajian atau keilmuan yang ada di tiap jurusan. HMJ memiliki peran sebagai sarana untuk pengembangan minat dan bakat, penalaran serta keilmuan bagi mahasiswa pada tiap jurusannya (Nurhidayat & dkk., 2020).

2. METODE

Bagian ini mencakup jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, subjek penelitian, jenis data, instrumen dan teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data. Prosedur penelitian harus diuraikan secara jelas dan metode yang dituliskan harus disesuaikan dengan jenis penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan rancangan deskriptif korelasional. Penelitian terdiri dari dua variabel, yakni gaya manajemen konflik (X) sebagai variabel bebas dan kinerja pengurus (Y) sebagai variabel terikat. Populasi penelitian yaitu seluruh pengurus aktif himpunan mahasiswa jurusan PGMI UIN Sunan Gunung Djati Bandung, karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada pengurus HMJ PGMI yaitu sebanyak 48 orang responden. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen berupa angket. Skala yang digunakan untuk mengukur jawaban responden atas kuesioner yaitu Skala Likert. Pengujian kelayakan instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas korelasi Product Moment Pearson dan uji reliabilitas Alpha Cronbach. Uji normalitas dilakukan dengan aplikasi SPSS Versi 25 for windows dengan teknik Shapiro-Wilk. Analisis data penelitian dilakukan melalui program SPSS 25 for Windows menggunakan Teknik analisis deskriptif dan pengujian hipotesis. Peneliti menggunakan teknik analisis deskriptif untuk mendeskripsikan tingkat variabel gaya manajemen konflik dan kinerja pengurus himpunan mahasiswa jurusan PGMI UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis korelasi sederhana untuk mengetahui hubungan antara variabel X dan variabel Y menggunakan rumus korelasi Product Moment Pearson.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil uji normalitas masing-masing variabel dengan menggunakan SPSS versi 25 for windows sebagai berikut:

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Y	.085	48	.200*	.984	48	.757
X	.117	48	.101	.958	48	.086

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Tabel 1 Uji Normalitas Data

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah didapatkan diketahui bahwa nilai uji normalitas untuk gaya manajemen konflik dan kinerja yaitu sebesar 0,086 dan 0,757 > 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Shapiro-Wilk, kedua data dinyatakan berdistribusi normal. Selanjutnya yaitu uji linier digunakan untuk mengetahui apakah data itu linier atau tidak. Data yang akan dianalisis dan dihitung dengan menggunakan perhitungan aplikasi statistik SPSS 25 for windows berdasarkan pada uji test for linearity. Hasil analisis menunjukkan bahwa pada tabel Anova harga F pada deviation from linearity sebesar 1,379 dengan signifikansi 0,233, maka diperoleh kesimpulan bahwa nilai signifikan $\geq \alpha$ ($0,233 \geq 0,05$). Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel adalah sudah linier, sehingga dengan terpenuhinya kedua asumsi tersebut (normalitas dan linearitas), maka analisis data dapat diteruskan dengan uji hipotesis melalui teknik Analisis Product Moment.

Analisis korelasi digunakan untuk melihat hubungan variabel x dan variabel y digunakan Uji Hipotesis asosiatif (hubungan). Hipotesis asosiatif diuji dengan teknik korelasi. Teknik korelasi yang digunakan yaitu korelasi Pearson Product Moment (r) karena data yang akan dikorelasikan berbentuk interval dan dari sumber data yang sama. Penghitungan uji korelasi dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 25 dengan metode korelasi bivariat dimana jika data semakin mendekati 1 artinya tingkat korelasi sangat tinggi begitupun sebaliknya, bisa dilihat selengkapnya pada tabel 10 dibawah ini:

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Tabel 1 Pedoman Kriteria Interpretasi Koefisien Korelasi

Selanjutnya untuk menguji signifikas hubungan, yaitu apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi, maka perlu duji signifikasinya, dengan menggunakan rumus uji signifikasi korelasi product moment (Sugiyono, 2015):

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = uji signifikan korelas *product moment*

r = angka indeks korelasi

n = banyaknya individu

Dengan kriteria pengujian menurut Arikunto (2010) yaitu jika nilai uji t > t table, maka H0 ditolak.

Koefisien Determinasi Setelah diketahui adanya korelai, kemudian dihitung seberapa besar kontribusi pengaruh variabel X terhadap variabel Y, menurut (Arikunto, 2010), koefisien determinasi ini menjelaskan besarnya pengaruh nilai suatu variabel (variabel X) terhadap naik/turunnya atau variasi nilai variabel lainnya (Variabel Y). koefisien determinasi dirumuskan:

$$R^2 = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

R = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

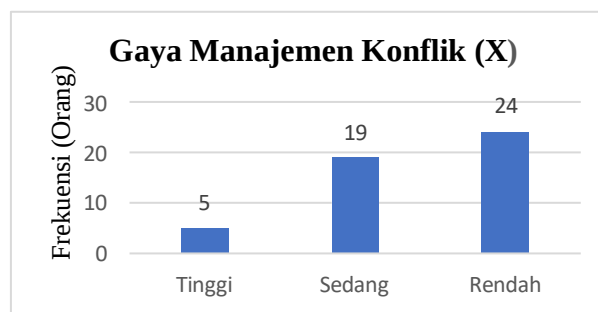
Analisis Presentase Gaya Manajemen Konflik (X)

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Gaya Manajemen Konflik (X) yaitu: 1) integrasi, 2) kerelaan membantu, 3) mendominasi, 4) menghindar, 5) kompromi. Kuesioner variabel terdiri dari 16 item pertanyaan yang diajukan kepada 48 responden pengurus himpunan mahasiswa jurusan PGMI UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Maka distribusi frekuensi variabel gaya manajemen konflik dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Manajemen Konflik

No	Interval Skor	Frekuensi	Kategori	Persentase
1	55-59	5	Tinggi	10,41667%
2	50-54	19	Sedang	39,58333%
3	44-49	24	Rendah	50%
Jumlah		N=48		100%

(Sumber: Hasil Olah Data, 2023)



Gambar 1 Diagram Deskripsi Variable Gaya Manajemen Konflik

(Sumber: Hasil Olah Data, 2023)

Tabel dan gambar tersebut menunjukkan bahwa responden terhadap gaya manajemen konflik dalam kategori tinggi sebanyak 5 orang (10,42%), dalam kategori sedang sebanyak 19 orang (39,59%), dan dalam kategori rendah yaitu sebanyak 24 orang (50%). Berdasarkan nilai mean sebesar 49,58 (dibulatkan menjadi 50) yang berada pada interval 50-54, dapat disimpulkan bahwa tingkat gaya manajemen konflik pada pengurus himpunan mahasiswa jurusan PGMI UIN Sunan Gunung Djati berada dalam kategori sedang.

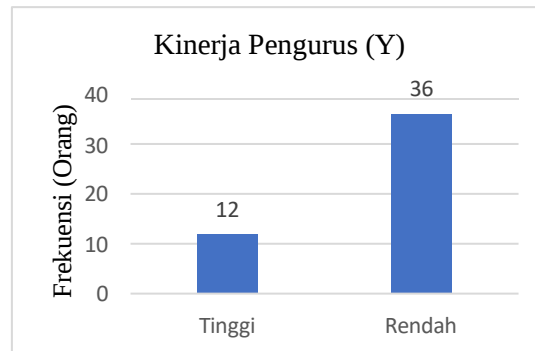
Analisis Presentase Kinerja (Y)

Variabel kinerja diukur dari indikator yang meliputi: (a) Pekerjaan, (b) Karir, (c) Inovator (d) Tim dan, (e) Organisasi. Kuesioner variabel terdiri dari 15 item pernyataan, yang diajukan kepada 48 responden pengurus himpunan mahasiswa jurusan PGMI UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Hasil analisis deskriptif melalui program SPSS versi 25 for Windows menunjukkan:

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

No	Interval Skor	Frekuensi	Kategori Kinerja	Persentase	Kriteria Persentase
1	51-60	12	Tinggi	25%	Tinggi
2	40-50	36	Rendah	75%	Rendah
Jumlah		N=48		100%	

(Sumber: Hasil Olah Data, 2023)



Gambar 2 Diagram Deskripsi Variabel Kinerja
(Sumber: Hasil olah data, 2023)

Tabel dan gambar tersebut menunjukkan bahwa kinerja pada pengurus HMJ PGMI dengan subjek penelitian sebanyak 48 responden, dapat dikelompokkan dalam kategori tinggi dan rendah. Pada kategori tinggi terdapat sebanyak terdapat 12 orang (25%). Sedangkan pada kategori rendah sebanyak 36 orang atau sebesar 75%. Dari hasil data kinerja tersebut, pengurus dengan kinerja yang tinggi lebih sedikit dibandingkan pengurus dengan kinerja yang rendah.

Hubungan Gaya Manajemen Konflik (X) dengan Kinerja Pengurus (Y)

Pengujian hipotesis menggunakan program SPSS 25 for Windows melalui korelasi *Product Moment Pearson*. Hasil analisis korelasi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Korelasi Variabel X dan Y
Correlations

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.324*
	Sig. (2-tailed)		.025
	N	48	48
Y	Pearson Correlation	.324*	1
	Sig. (2-tailed)	.025	
	N	48	48

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

(Sumber: Hasil Olah Data, 2023)

Tabel tersebut menentukan bahwa sampel (N) yang digunakan sebanyak 48 responden, kemudian diperoleh nilai $df = (48-2) = 46$. Sehingga dari nilai r_{tabel} *Product Moment Pearson* dengan taraf signifikansi 5% (0,05), diperoleh angka r sebesar 0,240. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,324 termasuk dalam kategori rendah sebab berada pada Interval 0,200-0,399. Perolehan nilai signifikansi sebesar $0,025 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya manajemen konflik (X) dan Kinerja Pengurus (Y). Makna dari hubungan positif dan signifikan yaitu jika gaya manajemen konflik ditingkatkan, maka kinerja pengurus himpunan mahasiswa jurusan PGMI UIN Sunan Gunung Djati Bandung juga meningkat secara signifikan.

Hubungan antara Dimensi Gaya Manajemen Konflik dengan Kinerja Pengurus

Berikut ini adalah tabel korelasi antara dimensi gaya manajemen konflik terhadap kinerja. Korelasi antara gaya manajemen konflik integrasi terhadap kinerja, korelasi antara gaya manajemen konflik kerelaan membantu terhadap kinerja, korelasi gaya manajemen konflik mendominasi terhadap kinerja, korelasi gaya manajemen konflik menghindar terhadap kinerja, korelasi gaya manajemen konflik kompromi terhadap kinerja pengurus HMJ PGMI UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

Tabel 4 Korelasi Dimensi Gaya Manajemen Konflik dan Kinerja

No	Dimensi Gaya Manajemen Konflik	Korelasi	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	Integrasi – Kinerja	0,378	0,008	Korelasi rendah
2	Kerelaan membantu - Kinerja	0,426	0,003	Korelasi sedang

3	Mendominasi – Kinerja	-0,152	0,364	Tidak ada korelasi
4	Menghindari – Kinerja	-0,153	0,298	Tidak ada korelasi
5	Berkompromi – Kinerja	0,073	0,624	Korelasi sangat rendah

(Sumber: Hasil Olah Data, 2023)

Berdasarkan hasil analisis korelasi yang telah didapatkan, diketahui bahwa nilai korelasi untuk gaya manajemen konflik integrasi terhadap kinerja yakni 0,378 dengan nilai signifikansi 0,008. Hal ini menunjukkan bahwa pada gaya manajemen konflik integrasi dengan kinerja yaitu terdapat hubungan signifikan dengan tingkat korelasi yang rendah, nilai korelasi untuk gaya manajemen konflik kerelaan membantu terhadap kinerja yakni 0,426 dan nilai signifikansi 0,003 yang berarti terdapat hubungan signifikan dengan tingkat korelasi yang sedang, nilai korelasi untuk gaya manajemen konflik mendominasi terhadap kinerja yakni -0,152 dengan nilai signifikansi 0,364, hal ini berarti gaya manajemen konflik mendominasi dengan kinerja tidak terdapat hubungan. Nilai korelasi untuk gaya manajemen konflik menghindari terhadap kinerja yakni -0,153 dengan nilai signifikan 0,298, hal ini berarti gaya manajemen konflik menghindari dengan kinerja tidak terdapat hubungan, dan nilai korelasi gaya manajemen konflik berkompromi terhadap kinerja yakni 0,073 dengan nilai signifikansi 0,624, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan tidak signifikan dengan tingkat korelasi sangat rendah.

Hasil analisis data penelitian gaya manajemen konflik dan kinerja pengurus HMJ PGMI UIN Sunan Gunung Djati dikaji sesuai dengan fokus penelitian. Pembahasan difokuskan pada analisis presentase dan analisis korelasi antara gaya manajemen konflik dengan kinerja pengurus.

Presentase Gaya Manajemen Konflik (X)

Gaya manajemen konflik terdiri dari gaya manajemen konflik integrasi, kerelaan membantu, mendominasi, menghindari dan kompromi. Dari penelitian yang telah dilakukan kepada 48 responden dapat diperoleh hasil yaitu responden terhadap gaya manajemen konflik dalam kategori tinggi sebanyak 5 orang (10,42%), dalam kategori sedang sebanyak 19 orang (39,59%), dan dalam kategori rendah yaitu sebanyak 24 orang (50%). Berdasarkan nilai mean sebesar 49,58 (dibulatkan menjadi 50) yang berada pada interval 50-54, dapat disimpulkan bahwa tingkat gaya manajemen konflik pada pengurus himpunan mahasiswa jurusan PGMI UIN Sunan Gunung Djati berapa daam kategori sedang.

Presentase Kinerja (Y)

Kinerja pada pengurus HMJ PGMI dengan subjek penelitian sebanyak 48 responden, dapat dikelompokkan dalam kategori tinggi dan rendah. Pada kategori tinggi terdapat sebanyak terdapat 12 orang (25%). Sedangkan pada kategori rendah sebanyak 36 orang atau sebesar 75%. Dari hasil data kinerja tersebut, pengurus dengan kinerja yang tinggi lebih sedikit dibandingkan pengurus dengan kinerja yang rendah.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah didapatkan, sebelum menguji apakah terdapat korelasi antara gaya manajemen konflik dan kinerja pengurus, diketahui bahwa nilai uji normalitas untuk gaya manajemen konflik dan kinerja yaitu sebesar 0,086 dan 0,757 > 0,05, yang artinya data antara gaya manajemen konflik dan kinerja berdistribusi dengan normal. Adapun hasil perhitungan korelasi atau hubungan antara variabel x dan variabel y sebesar 0,324. Nilai korelasi yang didapat berkisar antara 0,200-0,399 sehingga termasuk kategori hubungan yang rendah dengan uji signifikansi sebesar 2,322.

Diketahui bahwa nilai korelasi untuk gaya manajemen konflik dan kinerja yaitu sebesar 0,324 yang menunjukkan bahwa data variabel x dan y memiliki tingkat korelasi yang rendah. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaya manajemen konflik memiliki hubungan dengan kinerja walaupun dalam kategori rendah. Berdasarkan analisis data koefisien determinasi, menunjukkan bahwa 10,5% gaya manajemen konflik berpengaruh terhadap kinerja, dan sisanya 89,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Sesuai dengan penelitian Andilah, N S (2016) terdapat hubungan signifikan dengan kategori rendah antara gaya manajemen konflik terhadap kinerja, pada gaya manajemen konflik sebesar 30,1% dan sisanya 70% dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor lain yang mempengaruhi yaitu kepribadian, situasi konflik dan posisi dalam konflik, pengalaman dalam menghadapi konflik dan budaya organisasi.

Adapun hasil perhitungan korelasi atau hubungan tiap dimensi gaya manajemen konflik dengan kinerja dapat dilihat pada tabel 7, diketahui bahwa nilai korelasi untuk gaya manajemen konflik integrasi terhadap kinerja yakni 0,378 dengan tingkat korelasi yang rendah, nilai korelasi untuk gaya manajemen konflik kerelaan membantu terhadap kinerja yakni 0,426 dengan tingkat korelasi sedang, nilai korelasi untuk gaya manajemen konflik mendominasi yakni -0,152 yang berarti tidak adanya korelasi atau hubungan antara gaya manajemen konflik mendominasi terhadap kinerja, nilai korelasi gaya manajemen konflik menghindari terhadap kinerja yakni 0,153 yang berarti tidak adanya korelasi atau hubungan antara

gaya manajemen konflik mendominasi terhadap kinerja, dan nilai korelasi gaya manajemen konflik berkompromi terhadap kinerja yakni 0,073 dengan tingkat korelasi yang sangat rendah. Dapat disimpulkan bahwa dari lima gaya manajemen konflik menunjukkan bahwa ada dua gaya yang memiliki hubungan signifikan dengan kinerja, yakni gaya integrasi dan kerelaan membantu, untuk gaya manajemen konflik kompromi menunjukkan terdapat hubungan positif namun tidak signifikan, dan sisanya pada dua gaya manajemen konflik menghindar dan mendominasi tidak terdapat hubungan signifikan terhadap kinerja. Sejalan dengan penelitian Andilah (2016) bahwa dari lima gaya manajemen konflik menunjukkan bahwa ada tiga gaya manajemen konflik integrasi, kerelaan membantu dan kompromi yang mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja dengan nilai signifikan dan sisanya pada dua gaya manajemen konflik menghindar dan mendominasi tidak terdapat hubungan signifikan terhadap kinerja.

Remon (2015) menyatakan bahwa gaya manajemen konflik yang banyak digunakan yaitu gaya manajemen konflik integrasi. Pada gaya manajemen konflik integrasi penyelesaian konflik yaitu dengan mencari solusi bersama. Integrasi yang dilakukan tidak merugikan pihak yang lainnya, karena penyelesaian konflik dilakukan dengan mencari solusi secara bersama. Dalam hal ini gaya manajemen konflik integrasi yang digunakan langsung berhubungan dengan kinerja. Semakin baik individu menggunakan gaya manajemen konflik integrasi maka semakin tinggi juga kinerja individu. Penelitian yang dilakukan Rashid, et al (2012) menyatakan bahwa pada gaya manajemen konflik kerelaan membantu, setiap tim yang bekerjasama dalam suatu kelompok menunjukkan adanya saling membantu antar sesama anggota tim. Dalam hal ini prestasi kerja serta kepedulian terhadap orang lain yang dilakukan bersamaan dapat mempengaruhi kinerja individu. Individu akan peduli terhadap orang lain dan juga berkeinginan untuk mencapai prestasi kerjanya. Menurut hal ini akan berpengaruh terhadap kinerjanya, yang menunjukkan kinerja yang tidak terlalu maksimal. Dalam hal ini senada dengan penelitian Rashid, et al bahwa penggunaan gaya manajemen konflik kerelaan membantu berhubungan dengan kinerja yang menjadikan individu lebih fokus pada kepeduliannya untuk membantu orang lain, kepedulian terhadap diri sendirinya sendiri rendah, sehingga untuk mencapai kinerja yang lebih tinggipun rendah.

Lanjut dari penelitian yang dilakukan Rashid, et al (2012), bahwa terdapat hubungan negatif antara gaya manajemen konflik mendominasi dan menghindar terhadap kinerja. Gaya manajemen konflik menghindar dan mendominasi tidak menyelesaikan konflik menjadi baik, malah berujung pada kinerja yang negatif. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya manajemen konflik memiliki hubungan terhadap kinerja dalam sebuah tim ataupun kinerja pada individu. Semakin besar penggunaan gaya manajemen konflik menghindar dan mendominasi maka semakin rendah kinerja pada individu. Pada penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang peneliti lakukan. Bahwa gaya manajemen konflik menghindar dan mendominasi tidak memiliki hubungan terhadap kinerja individu. Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kinerja pada individu tidak berhubungan dengan cara individu saat menyelesaikan suatu konflik dengan menggunakan gaya manajemen konflik menghindar atau mendominasi.

Pada gaya manajemen konflik kompromi, individu bisa menyadari suatu konflik yang nantinya akan mempengaruhi kinerja, hal ini ditandai dengan penggunaan gaya manajemen konflik kompromi. Pada gaya manajemen konflik kompromi, individu berupaya mencari solusi bersama dalam penyelesaian konflik. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Khan, et al (2015), bahwa gaya manajemen konflik kompromi akan membantu individu dalam menyelesaikan konflik yang kemudian berpengaruh terhadap perilaku yang menunjang kinerja. Dalam hal ini seseorang menyadari dan memahami adanya suatu konflik dalam suatu organisasi akan lebih mudah mengerti hal apa yang harus dilakukan untuk menghadapi konflik dan mampu mengambil jalan tengah agar konflik yang ada tidak berpengaruh negatif pada kinerja yang menyebabkan kinerja menjadi rendah.

Beberapa penelitian diatas menyatakan bahwa gaya manajemen konflik pada setiap dimensi memiliki peran penting yang berhubungan dengan kinerja setiap individu. Pada gaya manajemen konflik integrasi dan kerelaan membantu serta kompromi memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengurus himpunan mahasiswa jurusan bisa memahami adanya konflik, kemudian menyelesaikan konflik yang dapat menunjang kinerja setiap pengurus menjadi tinggi karena konflik yang terjadi dapat diselesaikan. Dalam hal ini juga pengurus himpunan mahasiswa jurusan menyadari bahwa konflik memang harus diselesaikan secara bersama untuk menemukan solusi, dan berbeda dengan gaya manajemen konflik mendominasi serta menghindar yang menunjukkan hasil tidak adanya hubungan positif yang signifikan dengan kinerja. Hal ini berarti pengurus himpunan mahasiswa jurusan yang dihadapkan dengan konflik dan menggunakan gaya manajemen konflik mendominasi dan menghindar tidak berhubungan dengan tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Adapun menurut Ogunola, et al (2013) terdapat faktor yang menjadi penghambat kinerja individu yakni lingkungan kerja dan hubungan yang baik dengan atasan. Faktor-faktor kinerja ini dapat menimbulkan konflik dan juga menghambat kinerja jika tidak diselesaikan. Maka penting bagi setiap individu untuk

menyadari adanya konflik kemudian menggunakan gaya manajemen konflik yang sesuai dengan konflik yang sedang dihadapi individu tersebut

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 48 orang pengurus himpunan mahasiswa jurusan PGMI UIN Sunan Gunung Djati Bandung dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima karena terdapat hubungan gaya manajemen konflik terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil korelasi gaya manajemen konflik terhadap kinerja yang menyatakan bahwa gaya manajemen konflik dan kinerja memiliki hubungan positif yang signifikan. Adapun untuk korelasi tiap dimensi gaya manajemen konflik dengan kinerja yaitu terdapat hubungan signifikan dengan tingkat korelasi yang rendah untuk gaya manajemen konflik integrasi dan kerelaan membantu terhadap kinerja, kemudian tidak terdapat hubungan pada gaya manajemen konflik mendominasi dan menghindar terhadap kinerja, dan terdapat hubungan positif yang tidak signifikan untuk gaya manajemen konflik kompromi terhadap kinerja pengurus.

Implikasi dari penelitian ini yaitu diharapkan pada pengurus himpunan mahasiswa jurusan untuk lebih menyadari ketika adanya konflik di sebuah organisasi, karena konflik akan berdampak negatif terhadap kinerja ketika konflik yang ada tidak ditangani dengan baik.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih dukungan semua yang paling utama kepada 48 orang pengurus himpunan mahasiswa jurusan PGMI UIN Sunan Gunung Djati Bandung yang berkenan waktu membantu kami agar penelitian ini terselesaikan.

6. REFERENSI

- Andilah, N. S. (2016). Hubungan Gaya Manajemen Konflik Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Thesis: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Renika Cipta.
- Ferdous, J. (2016). Organization theories: from classical perspective. International Journal of Business, Economics and Law, 9(2), 1-6.
- Fernando, M., Mihardjo, A. I., & Widjaja, D. C. (2018). Analisis pengaruh gaya manajemen konflik terhadap kinerja karyawan di hotel sheraton surabaya. Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa, 6(2), 73-86.
- Indra. (2006). Akuntansi Sektor Publik, Suatu Pengantar. Jakarta: Earlangga.
- Karina, V., Gadzali, S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hade DInamis Sejahtera. The World of Business Administration Journal, 2(1), 89-102.
- Khan, M. L., Langove, N., Shah, A. F., & Javid, M. U. (2015). The modes of conflicts and managerial leadership styles of managers. An International Journal, 7(2), 49-51.
- Mangkunegara, A. P. (2014). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama.
- Montes, C., Rodriguez, D., & Serrano, G. (2012). Affective choice of conflict management styles. International Journal of Conflict Management, 23(1), 6-18.
- Nurhidayat, S., & dkk. (2020). Nurhidayat, S., dkk. (2020). Perancangan Sistem E-voting berbasis Web untuk Ketua Himpunan Mahasiswa Teknologi Rekayasa Perangkat Lunak. Buletin Poltanesa, 21(2), 42-49.
- Ogunola, A. A., & et.all. (2013). Management style as a correlate of job performance of employees of selected Nigerian brewing industries. Journal of Business Manaagement, 7(36), 6-7.
- Rahim, A. M. (2002). Toward a theory of managing organizational conflict. International journal of conflict management, 13(3), 206-235.

- Rahma, M. A., & Lestari, S. B. (2020). Manajemen Konflik Organisasi untuk Menjaga Komitmen dalam Unit Kegiatan Selam 387 Universitas Diponegoro. *Interaksi Online*, 8(1), 202-232.
- Rashid, S., Murtaza, G., Habib, A., & Toheed, H. (2012). Effect of conflict handling approaches on team performance: A study on higher educational institutes of Pakistan. *European Journal of Business and Management*, 4(12), 98-100.
- Remon, T. C., Benita, J. R., Marcos, I. O., & Uruburu. (2015). Conflict resolution to project performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 155-164.
- Riniwati, H. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: Ub Press.
- Sinaga, H. H. (2010). *Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Mitradana Madani Medan*. Thesis: Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Uno, B. H., & Lamatenggo, N. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Welbourne, & dkk. (1998). The role-based performance scale: validity analysis of a theory-based measure. *Academy of Management Journal*, 41(5), 540-555.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia (Edisi 1)*, Cetakan ke 1. Jakarta: Kencana.
- Wirawan. (2010). *Konflik dan Manajemen Konflik*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Zhang, S. J., Chen, Y. Q., & Sun, H. (2015). Emotional intelligence, conflict management styles, and innovation performance: An empirical study of Chinese employees. *International Journal of Conflict Management*, 26(4), 450-478.