Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2776-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 27316-27323

Pengaruh Gaya Manajemen Konflik terhadap Kinerja anggota dalam Organisasi Mahasiswa

[1]Nur Alia Natasha, [2]Sinta Candra Suci Wijayanti, [3]Briggita Nina Sukmanova Kristiani, [4]Arlida Syahda Auliya
[1,2,3,4,5] Program Studi S1 Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Negeri Surabaya, Kota Surabaya, Indonesia
Email : nuraliaa2106@gmail.com

Published: May , 2026

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan utama untuk mengkaji dampak penerapan gaya manajemen konflik terhadap tingkat kinerja setiap individu yang terlibat dalam organisasi kemahasiswaan. Dalam konteks organisasi mahasiswa, adanya konflik menjadi fenomena yang tidak dapat dihindari mengingat beragamnya perspektif, pengalaman, serta karakteristik yang dimiliki oleh setiap anggota. Akan tetapi, pengelolaan konflik secara profesional dan terstruktur dapat dijadikan landasan strategis guna meningkatkan efektivitas keseluruhan operasional organisasi. Penelitian ini menggunakan kerangka pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui survei yang disebarluaskan kepada 35 orang anggota aktif yang berasal dari tiga organisasi kemahasiswaan program studi Ilmu Administrasi Negara, mencakup HIMA, DAC, serta RTU. Pengumpulan informasi dilakukan dengan memanfaatkan instrumen kuesioner yang menggunakan skala Likert, kemudian data tersebut dianalisis menggunakan teknik regresi linear sederhana. Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya manajemen konflik memberikan pengaruh yang positif dan memiliki tingkat signifikansi yang signifikan terhadap kinerja anggota organisasi, dengan nilai signifikansi sebesar 0,015 < 0,05. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebesar 0,163 yang mengindikasikan bahwa kontribusi dari penerapan gaya manajemen konflik terhadap kinerja anggota mencapai persentase sebesar 16,3%, sementara faktor-faktor lainnya yang tidak включены dalam lingkup penelitian memberikan pengaruh terhadap sisa variasi kinerja. Terkait dengan efektivitas berbagai gaya manajemen konflik, penelitian ini menemukan bahwa pendekatan kolaborasi dan kompromi merupakan gaya yang paling berhasil diterapkan dalam konteks organisasi kemahasiswaan, karena kedua gaya tersebut berpotensi mampu meningkatkan kualitas komunikasi, koordinasi, serta kerja sama antaranggota secara signifikan.

Kata kunci: gaya manajemen konflik, kinerja anggota, organisasi mahasiswa.

ABTRACT

This research was conducted with the primary objective of examining the impact of conflict management styles on the performance level of individuals involved in student organizations. In the context of student organizations, conflict is an unavoidable phenomenon due to the diversity of perspectives, experiences, and characteristics possessed by each member. However, conflict that is managed professionally and systematically can serve as a strategic foundation for improving the overall effectiveness of organizational operations. This research employed a quantitative approach, with data collected through a survey distributed to 35 active members from three student organizations in the State Administration Study Program, namely HIMA, DAC, and RTU. The data were gathered using a questionnaire based on a Likert scale and were subsequently analyzed using simple linear regression. Based on the findings, it can be concluded that conflict management style has a positive and statistically significant effect on organizational members' performance, with a significance value of 0.015 < 0.05. The coefficient of determination obtained was 0.163, indicating that the contribution of conflict management style to members' performance was 16.3%, while the remaining variation in performance was influenced by other factors not included in the scope of this study. Regarding the effectiveness of various conflict management styles, the study found that collaboration and compromise were the most effective approaches within student organizations, as both styles have the potential to significantly enhance communication, coordination, and cooperation among members.

Keywords: conflict management style, member performance, student organization.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Kelompok mahasiswa berperan sebagai sarana bagi para pelajar untuk memupuk kemampuan diri, mencakup aspek kepemimpinan, kolaborasi kelompok, serta keterampilan berinteraksi. Saat beroperasi, variasi asal-usul dan sifat pribadi di antara peserta kerap memunculkan perselisihan. Perselisihan ini adalah kejadian alami yang sulit dielakkan di dalam kelompok dan membentuk bagian dari proses perubahan yang berpotensi mempengaruhi produktivitas serta ikatan sesama peserta (Alfian Ihsan Ramadhani et al., 2024)

Perselisihan di kelompok mahasiswa pada hakikatnya adalah kejadian biasa yang tak terhindarkan. Akan tetapi, pendekatan dalam menanganinya menjadi elemen kunci yang memutuskan apakah perselisihan tersebut akan memberi efek baik atau malah buruk bagi kelompok. Penanganan yang keliru bisa menurunkan produktivitas peserta, mengganggu sinkronisasi, dan merusak kerjasama tim. Sebaliknya, penanganan yang optimal justru bisa jadi alat untuk menyempurnakan keputusan, mempererat relasi antar peserta, serta memicu ide-ide segar.

Faktor utama yang mempengaruhi efektivitas penanganan perselisihan adalah pendekatan penanganan yang diterapkan oleh peserta kelompok. Pendekatan penanganan perselisihan mengacu pada strategi individu dalam menghadapi dan mengatasi ketegangan, seperti kompetisi, kolaborasi, kompromi, akomodasi, serta penghindaran sesuai model Thomas Kilmann Conflict Mode Instrument. Tiap pendekatan punya ciri khas dan konsekuensi berlainan pada proses tim. Pemilihan yang tidak pas berisiko memperparah ketegangan, sementara pendekatan produktif semisal kolaborasi bisa menguatkan performa tim (Thomas & Kilmann, 2008).

Produktivitas anggota kelompok adalah salah satu faktor krusial dalam menentukan keberhasilan kinerja suatu kelompok. Produktivitas tidak hanya diukur berdasarkan hasil pekerjaan yang dicapai, tetapi juga mencakup tanggung jawab anggota, efektivitas komunikasi, serta kemampuan bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Semakin tinggi tingkat produktivitas anggota, maka semakin besar kemungkinan kelompok mampu mencapai sasaran, menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu, serta menghasilkan kualitas kerja yang maksimal. Dalam organisasi kampus, kelompok yang memiliki produktivitas tinggi umumnya menunjukkan koordinasi yang lebih terstruktur, pembagian tugas yang jelas, dan kemampuan melaksanakan program kerja secara lebih efisien dibandingkan kelompok dengan produktivitas rendah.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa tingginya produktivitas memiliki hubungan positif dengan peningkatan kinerja kelompok. Berdasarkan penelitian di bidang manajemen organisasi, tim yang mampu menjaga komunikasi dan kerja sama secara efektif memiliki tingkat efektivitas kerja hingga 30% lebih tinggi dibandingkan tim dengan koordinasi yang kurang baik. Pada organisasi mahasiswa seperti Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) maupun Himpunan Mahasiswa, produktivitas anggota dapat dilihat dari keberhasilan pelaksanaan program kerja sesuai target dan jadwal yang telah ditetapkan. Sebagai contoh, dalam penyelenggaraan seminar kampus atau kegiatan sosial, panitia yang mampu membagi tugas secara tepat dan menjaga komunikasi antaranggota biasanya lebih berhasil mencapai target peserta serta menyelesaikan kegiatan tepat waktu dibandingkan panitia yang mengalami konflik internal.

Di sisi lain, konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menghambat produktivitas organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan konflik yang efektif memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas, efisiensi, dan kualitas hasil kerja kelompok (Abdur Rozaq et al., 2024). Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa gaya manajemen konflik yang paling sering diterapkan dalam kelompok mahasiswa adalah kolaborasi dan kompromi. Kedua pendekatan tersebut terbukti mampu meningkatkan hubungan antaranggota, mengurangi perbedaan pendapat, serta mencegah terjadinya perpecahan dalam kelompok.

Berdasarkan uraian tersebut, penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh gaya manajemen konflik terhadap produktivitas anggota dalam kelompok mahasiswa. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai strategi pengelolaan konflik yang efektif untuk meningkatkan produktivitas anggota sekaligus mendukung tercapainya tujuan kelompok secara optimal. Selain itu, penerapan manajemen konflik yang baik dalam organisasi mahasiswa juga dapat meningkatkan efisiensi kerja serta menjaga stabilitas kelompok dalam mewujudkan tujuan bersama (Hidayah et al., 2023). Dengan demikian, gaya manajemen konflik menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan produktivitas anggota kelompok.

METODE PENELITIAN

Studi ini menerapkan metode kuantitatif melalui survei guna menganalisis dampak pendekatan penanganan konflik terhadap produktivitas peserta di kelompok mahasiswa. Pilihan metode kuantitatif diambil sebab kemampuannya mengukur keterkaitan antar variabel secara netral lewat data angka dari partisipan (*11+GM+82-92*, n.d.).

Responden sasaran studi mencakup anggota aktif organisasi jurusan Ilmu Administrasi Negara yaitu HIMA, DAC dan RTU. Pemilihan partisipan pakai purposive sampling, yakni cara pemilihan berdasarkan kriteria

khusus, misalnya mahasiswa yang rutin terlibat di kelompok dan pernah hadapi ketegangan saat aktivitas. Cara ini cocok karena bisa hasilkan informasi yang pas dengan sasaran studi (Ilmiah et al., 2024).

Pengumpulan informasi dilakukan via penyebaran formulir daring pakai Google Forms, dibagikan lewat jejaring sosial semisal WhatsApp serta Instagram. Formulir daring dipilih karena lebih praktis untuk raih banyak partisipan dan mudahkan tahap kumpul serta olah informasi studi (Irwan Ukkas et al., n.d.).

Alat studi berbentuk formulir yang dirancang sesuai petunjuk variabel, yakni pendekatan penanganan konflik dan produktivitas peserta kelompok. Pendekatan penanganan konflik dinilai lewat lima aspek, yaitu kolaborasi, kompromi, kompetisi, akomodasi, plus penghindaran, merujuk pada gagasan Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument. Produkivitas peserta dinilai dari petunjuk mutu hasil, volume hasil, rasa bertanggung jawab, dan sinergi tim (*Instrumen_Penelitian_Yang_Valid_Dan_Reli (1)*, n.d.).

Rentang penilaian yang dipakai adalah skala Likert dari 1 hingga 5, dimulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Skala ini dipakai karena efektif tangkap pandangan, perasaan, dan gagasan partisipan soal kejadian sosial secara (Irwan Ukkas et al., n.d.).

Pengolahan informasi pada analisis deskriptif serta regresi linier sederhana. Analisis deskriptif berfungsi gambarkan profil partisipan dan pola respons variabel studi. Sementara regresi linier dipakai untuk deteksi pengaruh pendekatan penanganan konflik pada produktivitas peserta kelompok mahasiswa. Proses olah data dibantu software statistik seperti IBM SPSS Statistics (Gunawan et al., n.d.).

Uji inner model dilakukan untuk menguji hubungan antar variabel dalam model penelitian serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Menurut (Hair et al., 2021), evaluasi model struktural dalam PLS-SEM dilakukan dengan melihat beberapa indikator utama, yaitu:

- Nilai R-Square (R^2), yang menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.
- Signifikansi hubungan, yang diuji menggunakan teknik *bootstrapping* dengan melihat nilai *t-statistic* (>1,96) dan *p-value* (<0,05).

Uji outer model dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk penelitian. Tahapan ini bertujuan untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan mampu mengukur variabel laten secara akurat. Mengacu pada (Zhen et al., 2021) dan (Hair et al., 2021), evaluasi model pengukuran dilakukan melalui beberapa kriteria, yaitu:

- Reliabilitas konstruk, yang diukur melalui *Cronbach's Alpha* dengan nilai yang disarankan di atas 0,70.

Pengujian ini penting untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang memadai sebelum digunakan dalam pengujian hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan 35 responden yang berasal dari anggota aktif organisasi di jurusan HIMA, DAC, dan RTU. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara online dengan tujuan menganalisis pengaruh gaya manajemen konflik terhadap kinerja anggota dalam organisasi kemahasiswaan. Sebelum pengujian hipotesis dilaksanakan, data terlebih dahulu melalui uji instrumen serta uji asumsi klasik guna memastikan kelayakan data untuk proses analisis.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel gaya manajemen konflik (X), seluruh item pernyataan menunjukkan nilai korelasi Pearson *correlation coefficient* (r hitung) yang bernilai positif serta signifikan terhadap skor total variabel. Seluruh item juga memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga dapat dinyatakan valid. Nilai korelasi tertinggi terdapat pada item P4 dengan nilai 0,861, sementara nilai terendah terdapat pada item P10 sebesar 0,576. Oleh karena itu, seluruh item pada variabel gaya manajemen konflik dinilai memenuhi syarat dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian untuk mengukur gaya manajemen konflik dalam organisasi mahasiswa.

Item	r hitung	Sig.	Keterangan
P1	0,680	0,000	Valid
P2	0,774	0,000	Valid
P3	0,859	0,000	Valid
P4	0,861	0,000	Valid
P5	0,818	0,000	Valid
P6	0,856	0,000	Valid
P7	0,681	0,000	Valid
P8	0,743	0,000	Valid
P9	0,841	0,000	Valid

Item	r hitung	Sig.	Keterangan
P10	0,576	0,000	Valid
Q10	0,944	0,000	Valid

Pada hasil uji validitas pada variabel kinerja anggota organisasi (Y) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki hubungan yang signifikan dengan skor total variabel. Nilai signifikansi seluruh item tercatat sebesar 0,000 atau berada di bawah batas 0,05, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid. Nilai korelasi tertinggi ditemukan pada item Q1 sebesar 0,946, sedangkan nilai terendah terdapat pada item Q5 dengan nilai 0,859. Tingginya nilai Pearson correlation coefficient pada setiap item menunjukkan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel kinerja anggota organisasi secara baik. Dengan demikian, seluruh item pada variabel kinerja anggota organisasi dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian.

Item	r hitung	Sig.	Keterangan
Q1	0,946	0,000	Valid
Q2	0,903	0,000	Valid
Q3	0,878	0,000	Valid
Q4	0,861	0,000	Valid
Q5	0,859	0,000	Valid
Q6	0,861	0,000	Valid
Q7	0,878	0,000	Valid
Q8	0,861	0,000	Valid
Q9	0,934	0,000	Valid

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel gaya manajemen konflik (X) memperoleh nilai Cronbach's alpha sebesar 0,924 dari total 10 item pernyataan. Nilai tersebut berada di atas batas 0,70, sehingga instrumen dapat dinyatakan sangat reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pada variabel gaya manajemen konflik memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik dalam mengukur variabel penelitian.

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Gaya Manajemen Konflik (X)	0,924	10	Sangat Reliabel
Kinerja Anggota Organisasi (Y)	0,969	10	Sangat Reliabel

Variabel kinerja anggota organisasi (Y) memperoleh nilai Cronbach's alpha sebesar 0,969 dengan total 10 item pernyataan. Nilai tersebut berada di atas 0,70, sehingga instrumen dapat dikategorikan sangat reliabel. Nilai Cronbach's Alpha yang tinggi menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel kinerja anggota organisasi memiliki konsistensi internal yang sangat kuat. Dengan demikian, kedua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai instrumen untuk mengukur pengaruh gaya manajemen konflik terhadap kinerja anggota dalam organisasi mahasiswa.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk, diperoleh nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 dan nilai signifikansi Shapiro-Wilk sebesar 0,649. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	,095	36	,200*	,977	36	,649

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

a. Lilliefors Significance Correction

Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga analisis Linear regression dapat dilanjutkan untuk menguji pengaruh gaya manajemen konflik terhadap kinerja anggota dalam organisasi mahasiswa.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel gaya manajemen konflik (X) memiliki nilai tolerance sebesar 1,000 dan nilai Variance inflation factor (VIF) sebesar 1,000. Nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF yang berada di bawah 10 menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas.

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian tidak memiliki hubungan linear yang tinggi dengan variabel lain, sehingga model Linear regression memenuhi asumsi bebas multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,366	2,358		3,547	,001
	X	-,145	,082	-,290	-1,765	,087

a. Dependent Variable: abs_RES

Hal ini menunjukkan bahwa varians residual pada model Linear regression bersifat konstan atau homogen. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian mengenai pengaruh gaya manajemen konflik terhadap kinerja anggota dalam organisasi mahasiswa telah memenuhi asumsi bebas heteroskedastisitas dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil uji autokorelasi menggunakan metode Durbin-Watson, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 2,177. Nilai tersebut berada di sekitar angka 2, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi. Dengan demikian, residual dalam penelitian ini bersifat independen dan model regresi memenuhi asumsi autokorelasi.

Model Summary[b]

Model	Durbin-Watson
1	2,177[a]

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan Simple linear regression untuk mengetahui pengaruh gaya manajemen konflik terhadap kinerja anggota organisasi mahasiswa. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,403, yang menandakan bahwa hubungan antara gaya manajemen konflik dan kinerja anggota organisasi berada pada kategori sedang. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,163 menunjukkan bahwa gaya manajemen konflik memberikan kontribusi sebesar 16,3% terhadap kinerja anggota organisasi, sedangkan 83,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,403[a]	,163	,138	5,28694

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 6,605 dengan nilai signifikansi 0,015. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka model Linear regression dinyatakan signifikan dan layak digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184,614	1	184,614	6,605	,015[b]
	Residual	950,358	34	27,952		
	Total	1134,972	35			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X

Hasil uji t menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,399 dengan nilai signifikansi 0,015. Nilai tersebut menunjukkan bahwa gaya manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota organisasi. Artinya, semakin baik gaya manajemen konflik yang diterapkan, maka kinerja anggota organisasi mahasiswa cenderung meningkat.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,223	4,465		4,977	,000
	X	,399	,155	,403	2,570	,015

a. Dependent Variable: Y

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y=22,223+0,399X$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada gaya manajemen konflik akan diikuti peningkatan kinerja anggota organisasi sebesar 0,399 satuan.

Pembahasan

Hasil analisis ini membuktikan bahwa gaya manajemen konflik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota organisasi mahasiswa. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,403 dengan nilai signifikansi 0,015.Kondisi ini menandakan bahwa penerapan gaya manajemen konflik yang semakin baik dalam organisasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja anggota. Selain itu, hasil koefisien determinasi sebesar 0,163 mengindikasikan bahwa pengaruh gaya manajemen konflik terhadap kinerja anggota mencapai 16,3%, sedangkan bagian lainnya dipengaruhi oleh faktor di luar penelitian.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori Kenneth W. Thomas dan Ralph H. Kilmann yang menyatakan bahwa konflik dapat dikelola melalui lima gaya, yaitu competing, collaborating, compromising, avoiding, dan accommodating. Dalam konteks organisasi mahasiswa, penggunaan gaya kolaborasi dan kompromi menjadi pendekatan yang paling dominan karena mampu menciptakan penyelesaian konflik yang lebih konstruktif. Anggota organisasi cenderung lebih mudah bekerja sama ketika konflik diselesaikan melalui komunikasi terbuka, diskusi bersama, dan pencarian solusi yang menguntungkan seluruh pihak.

Penelitian ini juga membuktikan bahwa penerapan gaya manajemen konflik yang efektif dapat meningkatkan kualitas interaksi antar anggota organisasi. Konflik yang dikelola secara efektif mampu memperkuat koordinasi, memperjelas pembagian tugas, dan menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya efektivitas pelaksanaan program kerja organisasi. Dalam kegiatan organisasi mahasiswa, komunikasi yang terbuka antaranggota menjadi faktor penting agar setiap perbedaan pendapat dapat diselesaikan tanpa menimbulkan hambatan terhadap pelaksanaan kegiatan.

Selain itu, konflik yang ditangani secara tepat mampu memberikan pengaruh positif bagi proses pengambilan keputusan. Adanya perbedaan pandangan dalam organisasi justru dapat memperkaya alternatif solusi ketika setiap anggota diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat. Konflik yang diselesaikan melalui pendekatan kolaboratif memungkinkan organisasi memperoleh keputusan yang lebih matang karena mempertimbangkan berbagai sudut pandang. Hal ini mendukung terciptanya inovasi dan kreativitas dalam organisasi mahasiswa.

Penelitian ini juga menemukan bahwa sebagian anggota masih cenderung menggunakan gaya menghindari konflik (avoiding). Sikap menghindari konflik dapat menyebabkan masalah tidak terselesaikan secara tuntas dan berpotensi menimbulkan konflik tersembunyi. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menghambat komunikasi,

menurunkan kerja sama tim, dan berdampak pada penurunan kinerja organisasi. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk membangun budaya organisasi yang mendorong penyelesaian konflik secara terbuka dan konstruktif.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa konflik tidak selalu berdampak negatif bagi organisasi. Konflik yang dikelola secara tepat justru dapat menjadi sarana evaluasi, pembelajaran, dan pengembangan organisasi. Dalam organisasi mahasiswa, konflik yang ditangani dengan gaya manajemen yang tepat mampu meningkatkan rasa tanggung jawab anggota, memperkuat solidaritas, dan mendorong pencapaian tujuan organisasi dengan lebih optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, penerapan gaya manajemen konflik terbukti memberikan dampak positif dan berarti terhadap kinerja anggota organisasi mahasiswa. Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya manajemen konflik, maka semakin tinggi pula kinerja anggota organisasi. Pengaruh tersebut ditunjukkan melalui nilai signifikansi 0,015 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis penelitian diterima. Selain itu, gaya manajemen konflik menyumbang pengaruh sebesar 16,3% terhadap kinerja anggota, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini turut membuktikan bahwa gaya manajemen konflik yang paling efektif dalam organisasi mahasiswa adalah pendekatan kolaborasi dan kompromi. Kedua gaya tersebut mampu meningkatkan komunikasi, memperkuat koordinasi, serta menciptakan kerja sama yang lebih baik antar anggota organisasi. Konflik yang dikelola secara tepat tidak hanya dapat mengurangi perselisihan, tetapi juga menjadi sarana untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan mendorong terciptanya inovasi dalam organisasi.

Di sisi lain, masih terdapat kecenderungan sebagian anggota menggunakan gaya menghindari konflik, yang dapat menyebabkan masalah tidak terselesaikan secara optimal. Kondisi tersebut berpotensi menghambat komunikasi dan menurunkan efektivitas kerja organisasi. Oleh karena itu, organisasi mahasiswa perlu membangun budaya komunikasi yang terbuka dan mendorong anggota untuk menyelesaikan konflik secara konstruktif.

Penelitian ini menegaskan bahwa penerapan gaya pengelolaan konflik yang efektif menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja anggota organisasi mahasiswa. Pengelolaan konflik yang efektif dapat menciptakan lingkungan organisasi yang lebih harmonis, meningkatkan produktivitas, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Abdur Rozaq, Yova Hamdani, Eka Putrilhiya, Nur Liani, & Mu'allimin Mu'allimin. (2024). Urgensi Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Karakter : Jurnal Riset Ilmu Pendidikan Islam*, *1*(4), 228–235. https://doi.org/10.61132/karakter.v1i4.232

Afrilianty, L. (2025). MANAJEMEN KONFLIK DALAM ORGANISASI PERKANTORAN. *Jurnal Sains Student Research*, *3*(3). https://doi.org/10.61722/jssr.v3i3.5055

Alfian Ihsan Ramadhani, Dwi Putri, Helma Putri Kusuma, Muhammad Risqi, Tarisa Nabila Putri, & Mu'alimin Mu'alimin. (2024). Teori Manajemen Konflik. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, *3*(1), 116–124. https://doi.org/10.59603/ppiman.v3i1.635

Arif Husen, I., Haholongan, R., & Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta, S. (2025). Manajemen Konflik dalam Organisasi: Strategi dan Dampaknya terhadap Kinerja. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, *4*(4).

Didit Darmawan, Rahayu Mardikaningsih, Eli Retnowati, Nurul Masithoh, & Ernawati Ernawati. (2023). Dinamika Manajemen Konflik Di Lingkungan Kerja. *Jurnal of Management and Social Sciences*, *1*(4), 147–158. https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i4.366

Hasim, D., & Iriawan, H. (2021). Conflict Management on Employee Performance in Public Organizations. In *Pinisi Discretion Review* (Vol. 4, Number 2).

Hidayah, A. H., Supriadi, M., & Shaleh, S. (2023). Urgensi Penerapan Manajemen Konflik dalam Organisasi Perkuliahan. *Jurnal Soshum Insentif*, *6*(2), 103–111. https://doi.org/10.36787/jsi.v6i2.1030

Ilmiah, J., Sumber Daya Manusia, M., & Nahdiyah Izzah Dinillah, N. (2024). How Leadership and Work Discipline Affect Employee Performance: Organizational Commitment as a Mediating. *JENIUS*, *7*, 484–493. https://doi.org/10.32493/JJDP.v7i3.39485

Instrumen_Penelitian_Yang_Valid_Dan_Reli (1). (n.d.).

Irwan Ukkas, M., Ekawati, H., Tendi Riandi, dan, Informatika, T., Widya Cipta Dharma Samarinda, S., Informatika, M., & Prf Yamin, J. M. (n.d.). *SKALA LIKERT DALAM SELEKSI KARYAWAN BARU DENGAN METODE FUZZY TSUKAMOTO BERBASIS WEB (STUDI KASUS: PT TELKOM AKSES AREA SAMARINDA)*.

Konflik_Dan_Kinerja_Karyawan. (n.d.).

Kuswarno, E. (n.d.). *Efektivitas Komunikasi Organisasi*.

manajemenpendidikan,+Ulya. (n.d.).

Purnamasari, I., Mahsa Kalila, N., Nur Aini, S., Studi Manajemen Pendidikan Islam, P., tarbiyah dan Ilmu Keguruan, F., & Kiai Haji Achmad Siddiq, U. (2025). Konflik dan Manajemen Konflik dalam Organisasi: Literature Review tentang Strategi Penyelesaian di Konteks Pendidikan. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, *3*, 224–232.

Resmadiktia, N. M., Dwi Utomo, Y., & Aiman, L. M. (2023). Pertanggungjawaban Pemerintah dalam Mewujudkan Good Governance sesuai Hukum Administrasi Negara. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *9*(11), 685–697. https://doi.org/10.5281/zenodo.8097882

Sadjali Jayusman, I. (2025). Conflict Management on Team Performance in Hospitals. *JUKEKE*, *4*(3), 2829–050. https://doi.org/10.56127/jukeke.v4i3

Shabani, G., Behluli, A., & Qerimi, F. (2022). The Impact of Conflict Management Styles on Organizational Performance: A Comparative Analysis. *Emerging Science Journal*, *6*(4), 758–775. https://doi.org/10.28991/ESJ-2022-06-04-07

Sinaga, O., & Wartono, P. (n.d.). The Influence of Conflict Management on Organizational Performance in the Jakarta Department of Education. *Social Science*, *3*(1), 100–107.

Thomas, K. W., & Kilmann, R. H. (2008). *Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument P R O F I L E A N D I N T E R P R E T I V E R E P O R T ₱₱₱₱ ₱₱₱₱₱₱Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument Profile and Interpretive Report*. www.cpp.com

Wong, M. Y. C., Chung, P. K., Ou, K., & Leung, K. M. (2021). Perception of Hong Kong Teenagers and Young Adults on Esports Participation: A Qualitative Study Using Theory of Planned Behavior. *Frontiers in Psychology*, *12*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.650000