

## Perbedaan Manajemen Konflik pada Organisasi Kemahasiswaan Bem Fikes dan Bem Feishum di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

Ades Adelia Puspitasari<sup>1\*</sup>, Mustaqim Setyo Ariyanto<sup>2</sup>, Annisa Warastri<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta, Indonesia

Email: adespuspitasari@gmail.com, mustaqim.sa@unisayogya.ac.id,

annisawarastri@unisayogya.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi perbedaan manajemen konflik antara BEM FIKES dan BEM FEISHUM Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain komparatif, data diperoleh melalui kuesioner yang melibatkan 110 responden yang terdiri dari pengurus BEM FIKES dan BEM FEISHUM. Hasil analisis berdasarkan uji Independent Sample t-Test menunjukkan bahwa BEM FIKES memperoleh nilai lebih tinggi sebesar 65,98 dibandingkan dengan BEM FEISHUM sebesar 62,68 dengan nilai signifikansi ( $p$ ) sebesar 0,003. Perbedaan ini menunjukkan pengaruh strategi manajemen konflik terhadap efektivitas penyelesaian konflik kedua organisasi tersebut. BEM FIKES cenderung menggunakan pendekatan penghindaran dan bergantung pada peran pemimpin sementara BEM FEISHUM menggunakan pendekatan kolaborasi dan cenderung terbuka terhadap diskusi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pengurus organisasi kemahasiswaan untuk memahami pentingnya manajemen konflik dalam meningkatkan kinerja organisasi.

**Kata Kunci:** Manajemen Konflik, Organisasi Kemahasiswaan, Strategi Penyelesaian Konflik, Efektivitas Organisasi.

### Abstract

*This study aims to identify the differences in conflict management between BEM FIKES and BEM FEISHUM of 'Aisyiyah University Yogyakarta. This study uses a quantitative approach with a comparative design, data was obtained through a questionnaire involving 110 respondents consisting of BEM FIKES and BEM FEISHUM administrators. The results of the analysis based on the Independent Sample t-Test showed that BEM FIKES obtained a higher score of 65.98 compared to BEM FEISHUM of 62.68 with a significance value ( $p$ ) of 0.003. This difference indicates the influence of conflict management strategies on the effectiveness of conflict resolution between the two organizations. BEM FIKES tends to use an avoidance approach and relies on the role of the leader while BEM FEISHUM uses a collaborative approach and tends to be open to discussion. This research is expected to be a reference for student organization administrators to understand the importance of conflict management in improving organizational skills.*

**Keywords:** *Conflict Management, Student Organization, Conflict Resolution Strategy, Organizational Effectiveness.*

## **Pendahuluan**

Perguruan tinggi merupakan wadah mencari ilmu dan mengembangkan potensi mahasiswa. Perguruan tinggi menuntut mahasiswa mampu mengikuti dunia akademik dalam keberhasilan pendidikan, pengajaran, pengabdian masyarakat dan penelitian. Dunia perguruan tinggi adalah tempat individu mengedepankan kemandirian yang di dalamnya memiliki kebebasan dalam bidang akademik maupun non akademik. Kebebasan inilah yang merupakan wadah bagi mahasiswa dalam mengasuh kepribadian dan mengasah keilmuan (Nasution, 2022).

Kehidupan dunia perguruan tinggi banyak menawarkan berbagai aspek kegiatan perkuliahan, diantaranya terdapat kegiatan intrakurikuler dan kegiatan ekstrakurikuler yang menjadi bagian tak terpisahkan bagi kegiatan mahasiswa (Nasution, 2022). Menurut Iswahyudi & Mahmudi (2017) mahasiswa diartikan sebagai bagian dari institusi pendidikan yang tidak terlepas dari tugas-tugas akademis seperti kegiatan belajar mengajar sampai tugas akhir, maupun tugas non akademis yang merupakan penunjang bagi mahasiswa dalam menghadapi masa depan. Oleh karena itu, perguruan tinggi memberikan tempat pengembangan mahasiswa melalui organisasi kemahasiswaan (Pinatih & Vembriati, 2019).

Organisasi kemahasiswaan merupakan suatu tempat pengembangan diri mahasiswa (Nasution, 2022). Organisasi kemahasiswaan di perguruan tinggi dinaungi oleh SK Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 155/U/1998 pada pasal 1 ayat 1 dengan surat keputusan yang menyatakan bahwa organisasi mahasiswa intra perguruan tinggi merupakan sarana pengembangan diri mahasiswa dalam perluasan wawasan dan peningkatan kecendekiawanan serta penyatuan kepribadian untuk mencapai tujuan pendidikan tinggi (Iswahyudi & Mahmudi, 2017). Hal ini juga sejalan dengan pendapat Walimah, Erlinda & Zahirman (2015) yang menyatakan bahwa eksistensinya organisasi kemahasiswaan yang merupakan salah satu nilai strategis untuk menumbuhkan jiwa keberanian dalam mengungkapkan pendapat, keberanian dalam mengambil keputusan, dan melatih jiwa kepemimpinan. Adanya keberagaman dalam organisasi tidak menutup kemungkinan munculnya berbagai konflik, baik konflik yang terjadi antar individu yang terlibat dalam kepengurusan maupun konflik dengan pihak luar organisasi tersebut (Rahmawati, 2017).

Menurut Nasrudin, Unsa, Aini, Arifin, Adha (2021) konflik merupakan suatu proses interaksi yang terjadi akibat ketidaksesuaian atau perbedaan pendapat, baik yang terjadi dalam organisasi, struktur atau derajat spesialisasi yang diberikan, kecocokan antar tujuan anggota organisasi dengan tujuan organisasi, gaya kepemimpinan, dan sistem kompensasi yang berpengaruh atas pihak-pihak yang terlibat baik positif maupun negatif. Konflik yang terjadi dalam organisasi selalu berbanding lurus dengan usia organisasi, artinya konflik bisa lahir dari persoalan yang dipandang sederhana namun jarang menjadi

penentu pendek-panjangnya usia atau masa bertahannya sebuah organisasi untuk durasi yang lebih lama lagi (Nelwan & Timpal, 2023).

Secara definisi, konflik diartikan sebagai sebuah proses dimulainya persepsi dari suatu pihak bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, atau sesuatu yang menjadi kepentingan pihak pertama. Hal ini juga mencakup konflik dalam organisasi yang bisa meliputi ketidakselarasan visi, perbedaan interpretasi, tidak sefahaman, dan lain sebagainya (Sudarmanto, Sari, Tjahjana, Wibowo, Mardiana, Purba, Irdawati, Tjiptadi, Syafrizal, Kato, Rosdiana, Manalu, & SN, 2021).

Dalam organisasi, suatu konflik seringkali terjadi karena adanya perbedaan peran dan ambisi dalam tanggung jawab maupun tugas terhadap sikap, nilai, dan harapan yang telah ditetapkan (Herdiansyah, 2014). Berdasarkan hasil data wawancara, konflik bukanlah sesuatu yang ditakutkan tetapi merupakan suatu hal yang perlu dikelola agar dapat memberikan kontribusinya bagi pencapaian visi organisasi (Dalimunthe, 2016). Selain itu, konflik yang muncul akan berdampak bagi kinerja atau keberlangsungan organisasi, sebagai pemimpin organisasi dituntut memiliki kemampuan dalam memanfaatkan konflik dan manajemen konflik untuk meningkatkan kinerja maupun produktivitas organisasi (Dalimunthe, 2016).

Menurut Herdiansyah (2014) manajemen konflik merupakan rangkaian aksi dan reaksi antara pelaku konflik maupun pihak luar dalam suatu konflik. Manajemen konflik diartikan sebagai pendekatan yang memiliki orientasi pada proses mengarahkan bentuk komunikasi (termasuk tingkah laku) dari pelaku maupun pihak luar dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan dan interpretasi. Definisi lain juga diungkapkan oleh Dalimunthe (2016) manajemen konflik adalah suatu cara yang dilakukan pemimpin pada saat menanggapi konflik yang terjadi. Tujuan dari manajemen konflik ini untuk mencapai kinerja yang optimal dengan memelihara konflik agar tetap fungsional dan meminimalisir akibat konflik yang merugikan.

Manajemen konflik merupakan proses mengidentifikasi dan menangani konflik secara adil, bijaksana, dan efisien dengan menggunakan tiga bentuk metode pengelolaan konflik yaitu stimulasi konflik, penekanan atau pengurangan konflik, dan penyelesaian konflik (Sudarmanto *et al.*, 2021). Menurut Alma'arif (2014) manajemen konflik diartikan sebagai serangkaian usaha yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mengatasi konflik. Dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2012 tentang Penanganan Konflik Sosial, manajemen konflik diistilahkan sebagai penanganan konflik yang dilakukan secara sistematis dan terencana dalam situasi dan peristiwa baik sebelum, setelah maupun pada saat terjadi konflik yang mencakup pencegahan konflik, penghentian konflik, dan pemulihan pasca konflik.

Menurut Pinatih & Vembriati (2019) mendefinisikan manajemen konflik sebagai penggunaan dari resolusi dan teknik stimulasi untuk mencapai level konflik yang diinginkan. Pada penyelesaiannya terdapat beberapa prosedur pengelolaan konflik dalam proses manajemen konflik, diantaranya menggunakan pendekatan pemecahan masalah, kompromi, penghindaran, dan mempersatukan (Nelwan & Timpal, 2023). Oleh karena itu, manajemen konflik ini bermanfaat bagi para pimpinan organisasi dalam memberikan

respon pada setiap konflik yang terjadi serta mengelola konflik agar tetap produktif (Wijayanti, Suryana, Hidayat & Mustikasari, 2018).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan manajemen konflik pada organisasi kemahasiswaan BEM FIKES dan BEM FEISHum di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta, dengan harapan dapat memperkaya literatur dan memberikan kontribusi pengetahuan terkait pengelolaan konflik dalam organisasi. Secara praktis, penelitian ini bermanfaat bagi mahasiswa untuk meningkatkan kemampuan manajemen konflik dan memahami strategi yang efektif, bagi organisasi untuk meningkatkan kualitas pengelolaan konflik di lingkungan kemahasiswaan, serta bagi peneliti selanjutnya sebagai dasar pengembangan strategi manajemen konflik yang lebih komprehensif dan eksplorasi variabel tambahan.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan penelitian komparatif yang bertujuan untuk membandingkan antara dua kelompok atau lebih. Fokus penelitian ini adalah untuk menggali perbedaan manajemen konflik pada organisasi kemahasiswaan di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta, khususnya pada Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Kesehatan dan Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Ekonomi, Ilmu Sosial, dan Humaniora.

Pada penelitian ini memusatkan pada 1 (satu) jenis variabel, yaitu variabel independen atau variabel bebas dan variabel dependen atau variabel tergantung. Jika dijelaskan secara singkat, variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang menjadi penyebab kemungkinan teoritis berdampak pada variabel lain. Adapun variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Variabel Tergantung (X) : Manajemen Konflik

Variabel Bebas (A): Jenis Organisasi (BEM FIKES dan BEM FEISHum)

Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mahasiswa Fakultas Ilmu Kesehatan dan Fakultas Ekonomi, Ilmu Sosial, dan Humaniora yang mengikuti organisasi kemahasiswaan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa Fakultas Ilmu Kesehatan dan Fakultas Ekonomi, Ilmu Sosial, dan Humaniora yang aktif mengikuti organisasi kemahasiswaan Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM). Teknik pengambilan sampel atau sampling yang diterapkan dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling dengan teknik sampling total. Sampling total merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel semua (Sugiyono, 2019). Dalam konteks penelitian ini, pemilihan skala Likert dianggap sebagai metode yang tepat untuk mengumpulkan data.

### **Hasil dan Pembahasan**

Pelaksanaan dalam penelitian ini dilakukan di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan nonprobability sampling dengan teknik sampling total. Adapun kelompok atau jenis organisasi yang termasuk dalam penelitian ini yaitu BEM FIKES dan BEM

FEISHUM. Proses pengambilan data penelitian dilakukan dengan menyebarkan skala penelitian melalui Google Form yang dibagikan pada group whatsapp dan personal chatting. Hasil dari tahap penyebaran skala memperoleh sampel data sebanyak 110 mahasiswa. Berikut merupakan data responden yang terlibat dalam proses penelitian, yaitu:

### Jenis Organisasi

Berikut merupakan tabel jenis organisasi responden:

**Tabel 1. Data Responden**

No	Jenis Organisasi	Frekuensi	Presentase
1	BEM FIKES	48	43,64%
2	BEM FEISHUM	62	56,36%
Total Responden		110	100%

Berdasarkan data di atas, responden penelitian ini berjumlah 110 mahasiswa yang terbagi dalam dua organisasi. BEM FIKES menghasilkan 48 responden dengan jumlah persentase 43,64%. Sedangkan BEM FEISHUM memiliki jumlah responden sebanyak 62 dengan jumlah persentase 56,36%. Total keseluruhan responden mencakup 100% dari total populasi penelitian.

### Analisis Data

#### Uji Asumsi

Uji asumsi yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan hasil data yang terkumpul melalui pelaksanaan penelitian dan dibantu dengan menggunakan program computer SPSS (Statistical Product and Service Solution) v.26.

#### Uji Normalitas

Berikut rangkuman tabel uji normalitas beserta rangkuman hasil uji normalitas:

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	P	Keterangan
Manajemen Konflik	>0,05	Berdistribusi Normal

Berdasarkan proses perhitungan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) v.26, diperoleh hasil analisis uji normalitas dengan taraf signifikansi (p) sebesar 0,270 yang mana pada ketentuan nilai uji One Sample Kolmogorov Smirnov 0,270 ( $p > ,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

#### Uji Homogenitas

Berikut rangkuman tabel uji homogenitas beserta rangkuman hasil uji homogenitas:

**Tabel 3. Hasil Uji Homogenitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
Manajemen Konflik	0,827	Homogen

Berdasarkan hasil uji homogenitas dengan teknik analisis anova diperoleh nilai taraf signifikansi ( $p$ ) sebesar 0,827 yang artinya nilai ini lebih besar dari ( $p > 0,05$ ) dan dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan antara varians kelompok sehingga varians kelompok dapat dianggap homogen.

### Uji Hipotesis

#### *Uji Independent Sample t-Test*

Berikut rangkuman tabel uji-t beserta rangkuman hasil uji-t:

**Tabel 4. Hasil Uji Independent Sample t-test**

Variabel	Equality of Means		Keterangan
	t	Sig. (2-tailed)	
Manajemen Konflik	-3,071	0,003	Sangat Signifikan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan teknik analisis Independent Sample t-Test pada tabel di atas, diperoleh nilai taraf signifikansi ( $p$ ) sebesar 0,003 dengan nilai koefisien perbedaan ( $t$ ) sebesar -3,071 dimana BEM FIKES memperoleh nilai lebih tinggi sebesar 65,98 sedangkan BEM FEISHUM memperoleh nilai sebesar 62,68. Artinya nilai ( $p$ ) 0,003 ( $p < 0,05$ ) yang mana penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang sangat signifikan dalam manajemen konflik antara BEM FIKES dan BEM FEISHUM.

### Pembahasan

Penelitian ini memiliki maksud dan tujuan yang ingin dicapai untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan yang relevan antara variabel penelitian yang digunakan yaitu manajemen konflik pada organisasi mahasiswa BEM FIKES dan BEM FEISHUM. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini didapatkan nilai ( $p$ ) 0,003 ( $p < 0,05$ ). Melalui pengujian tersebut membuktikan bahwa adanya perbedaan yang sangat signifikan pada manajemen konflik antara BEM FIKES dan BEM FEISHUM. Oleh karena itu, hipotesis sementara yang ditetapkan pada penelitian ini dinyatakan diterima.

Penelitian ini menunjukkan bahwa BEM FIKES cenderung menggunakan pendekatan penghindaran dimana memandang konflik tidak produktif dan bergantung terhadap peran pemimpin pada penyelesaian konflik. Sedangkan BEM FEISHUM menggunakan pendekatan kolaborasi dan lebih cenderung terbuka terhadap diskusi untuk mencari solusi. Kedua organisasi tersebut memiliki perbedaan dalam manajemen konflik, sehingga berpengaruh terhadap cara menyelesaikan konflik yang terjadi dalam organisasi mereka.

Penelitian ini sejalan dengan temuan Pinantih & Vembrianti (2017) yang menunjukkan bahwa gaya manajemen konflik yang digunakan oleh pemimpin berperan 17,6% dalam mempengaruhi kepuasan anggotanya. Dimana gaya manajemen konflik yang diteliti mencakup collaborating, compromising, dan accommodating yang dianggap efektif dibandingkan dengan gaya competing dan avoiding yang tidak digunakan pada penelitian ini. Dalam konteks ini, gaya manajemen konflik kolaboratif dan kompromi yang digunakan oleh pemimpin dinyatakan dapat menunjukkan kepuasan bagi

anggotanya. Hal ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Behfar dkk (2008) yang menunjukkan bahwa gaya manajemen konflik yang tepat dapat meningkatkan kinerja organisasi dan kepuasan anggota.

Penelitian ini memperkuat temuan dari Rahmi (2021) yang menemukan adanya keterlibatan anggotanya dalam diskusi terbuka yang memungkinkan tercapainya kesepakatan yang saling menguntungkan. Dalam studi ini gaya manajemen konflik melalui pendekatan kolaborasi dalam menyelesaikan konflik lebih efektif dalam situasi yang kompleks, dimana semua pihak yang berkonflik harus terlibat aktif dalam mencari solusi konflik.

Di sisi lain, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa BEM FIKES menggunakan lebih banyak gaya penghindaran dalam menghadapi konflik. Temuan ini sedikit berlawanan dengan penelitian Rahmawati (2017) yang menemukan bahwa suatu organisasi mahasiswa cenderung menggunakan gaya kompromi dalam menyelesaikan konflik karena faktor intervensi dari pihak eksternal. Sementara yang ditemukan pada BEM FIKES faktor internal seperti perbedaan karakter masing-masing anggota menjadi alasan utama dalam penggunaan gaya penghindaran.

Namun, hasil penelitian ini menambah dimensi baru yang kurang diperhatikan dalam studi sebelumnya, yaitu dampak komunikasi internal terhadap manajemen konflik. Berdasarkan hasil analisis terdapat pengaruh signifikansi dari pola komunikasi pada BEM FIKES dan BEM FEISHUM. Komunikasi yang kurang baik pada BEM FIKES menyebabkan kesalahpahaman dan mendorong penggunaan gaya penghindaran. Sementara komunikasi yang terbuka di BEM FEISHUM mendorong penggunaan gaya kolaborasi. Hal ini menunjukkan pentingnya keterbukaan komunikasi internal dalam menjaga dinamika organisasi yang baik.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan adanya perbedaan yang signifikan pada manajemen konflik antara organisasi kemahasiswaan BEM FIKES dan BEM FEISHUM dengan nilai signifikansi ( $p$ ) sebesar 0,003 ( $p < 0,05$ ). Maka hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini dinyatakan diterima dengan skor rata-rata BEM FIKES lebih tinggi sebesar 65, 98 sedangkan BEM FEISHUM memperoleh nilai sebesar 62, 68. Artinya terdapat perbedaan manajemen konflik yang digunakan oleh kedua organisasi tersebut, dimana BEM FIKES cenderung menggunakan penghindaran dalam melihat konflik dan lebih bergantung pada pemimpin untuk menyelesaikan konflik. Sementara BEM FEISHUM menggunakan pendekatan kolaborasi yang mengutamakan keterbukaan dengan sesama anggota organisasi dalam menyelesaikan konflik.

Temuan ini mendukung teori Pinantih yang menyatakan bahwa pendekatan kolaborasi lebih efektif digunakan dalam menyelesaikan masalah di suatu organisasi. Selain itu, faktor komunikasi dalam organisasi juga sangat berpengaruh, dimana komunikasi yang terbuka di BEM FEISHUM mendorong penyelesaian konflik yang efektif, sedangkan komunikasi yang tertutup di BEM FIKES mendorong penggunaan gaya penghindaran.

Penelitian ini berhasil menjawab pertanyaan mengenai perbedaan manajemen konflik pada organisasi kemahasiswaan BEM FIKES dan BEM FEISHUM. Temuan ini menekankan pentingnya manajemen konflik yang efektif agar konflik yang muncul tidak berdampak negatif terhadap kinerja organisasi, melainkan dapat menjadi peluang untuk sumber pembelajaran dan perbaikan. Dengan adanya pengelolaan konflik yang tepat mampu meningkatkan kinerja organisasi dan fokus pada upaya mencapai tujuan organisasi.

## BIBLIOGRAFI

- Alma'arif. (2014). Manajemen Konflik Sosial Di Indonesia. *Jurnal Manajemen Pemerintahan, volume 1*, 1–17.
- Dalimunthe, Syairal Fahmy. (2016). Manajemen Konflik Dalam Organisasi. *Jurnal Bahasa Unimed, 5*(1), 1689–1699.
- Herdiansyah, Jefri. (2014). Manajemen Konflik Dalam Sebuah Organisasi. *Jurnal STIE Semarang, 3*(2), 1–46.
- Iswahyudi, Agus, & Mahmudi, Ibnu. (2017). Pengaruh Mengikuti Orgamawa Dan Regulasi Diri Terhadap Prokrastinasi Mahasiswa Dalam Menyelesaikan Skripsi Di Fakultas Ilmu Pendidikan Ikip Pgri Madiun Tahun Akademik 2015/2016. *Counsellia: Jurnal Bimbingan Dan Konseling, 6*(2), 41. <https://doi.org/10.25273/counsellia.v6i2.1016>
- Nasrudin, Achmad Hasan, Unsa, Firda Fitrotul, Aini, Firda Nur, Arifin, Imron, & Adha, Maulana Amirul. (2021). Manajemen Konflik dan Cara Penyelesaian Konflik dalam Organisasi Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9*(1). <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i1.127>
- Nasution, Abdul Manan. (2022). Pengaruh Organisasi Kemahasiswaan Ekstra Kampus Terhadap Kemampuan Berkomunikasi Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan. *HIKMAH, 16*(2), 241–254.
- Nelwan, Julita Inggrinne, & Timpal, Cornelia. (2023). Manajemen Konflik Pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bethesda Tomohon. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9*(1), 1–6. <https://doi.org/10.19109/elidare.v9i1.16579>
- Pinatih, Gusti Ayu Radhaswari Ananda, & Vembriati, Naomi. (2019). Persepsi penggunaan gaya manajemen konflik oleh pemimpin terhadap kepuasan anggota di organisasi kemahasiswaan Universitas Udayana. *Jurnal Psikologi Udayana, 6*(02), 270. <https://doi.org/10.24843/jpu.2019.v06.i02.p06>
- Rahmawati, Dila. (2017). Gaya Manajemen Konflik Mahasiswa Aktivistis Organisasi Hima Ppb Fip Uny. *Jurnal Riset Mahasiswa Bimbingan Dan Konseling, 3*, 416–428.
- Sudarmanto, Eko, Sari, Diana Purnama, Tjahjana, David, S, Edi Wobowo, Mardiana, Sri Siska, Purba, Bonaraja, Purba, Sakarman, Irdawati, Tjiptadi, Diena D., Syafrizal, Kato, Iskandar, Rosdiana, Manalu, Novita Verayanti, & SN, Arfandi. (2021). *Manajemen Konflik*.
- Walimah, Erlinda, Sri, & Zahirman. (2015). Analysis on the Benefits of Student

Involvement in Student Organizations (BEM Ur Management Study Period 2014-2015 ). *Jurnal Organisasi Kemahasiswaan*, 4(1), 1–11.

Wijayanti, Yani Tri, Suryana, Asep, Hidayat, Mien, & Mustikasari, Funny. (2018). Manajemen Konflik Oraganisasi dalam Prespektif Islam. *Jurnal Komunikasi PROFETIK*, 8(1), 43–56.

---

**Copyright holder:**

Ades Adelia Puspitasari, Mustaqim Setyo Ariyanto, Annisa Warastri (2024)

**First publication right:**

Syntax Admiration

**This article is licensed under:**

