

## Perbedaan Manajemen Konflik Pada Atlet Taekwondo Laki-laki dan Perempuan di Provinsi DIY

Nurul Az'zahra Garwan, Mustaqim Setyo Ariyanto, Tri Winarsih

Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta, Indonesia

azahragarwan26@gmail.com, mustaqim.sa@unisayogya.ac.id,

triwinarsih@unisayogya.ac.id

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the differences in conflict management between male and female taekwondo athletes in the Special Region of Yogyakarta (DIY). The research method used is a quantitative approach with a descriptive design. The sample consisted of 112 taekwondo athletes from various regencies/cities in DIY. Data were collected using a questionnaire that measured conflict management styles. The data were analyzed using the analysis of variance (ANOVA) technique. The hypothesis test results show a highly significant difference in conflict management with a significance value of 0.000. The findings reveal that female taekwondo athletes have higher conflict management scores compared to male athletes, with a mean score of 70.40 for females and 63.02 for males. This indicates that female taekwondo athletes possess better conflict management styles than male taekwondo athletes.*

**Keywords:** Conflict Management, Taekwondo Athlete

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan manajemen konflik pada atlet taekwondo laki-laki dan Perempuan di Provinsi DIY. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif. Sampel penelitian terdiri dari 112 atlet taekwondo dari berbagai Kabupaten/Kota di Provinsi DIY. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur gaya manajemen konflik. Data penelitian dianalisis dengan teknik Analysis of Variance (ANOVA). Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya perbedaan manajemen konflik yang sangat signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Temuan ini menemukan bahwa atlet taekwondo perempuan memperoleh nilai manajemen konflik yang lebih besar dari atlet taekwondo laki-laki yakni dengan nilai mean sebesar 70,40, sedangkan atlet taekwondo laki-laki memperoleh nilai mean sebesar 63,02. Hal tersebut menunjukkan bahwa atlet taekwondo perempuan memiliki gaya manajemen konflik yang lebih baik dari atlet taekwondo laki-laki.

**Kata kunci:** Manajemen Konflik, Atlet Taekwondo

### PENDAHULUAN

Konflik merupakan sebuah hal yang sering terjadi dan tidak dapat dihindarkan dalam kehidupan, manusia bisa saja dihadapkan dengan konflik sepanjang hidupnya. Konflik memang selalu melekat pada sisi hidup manusia dikarenakan setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda (Anwar, 2015). Ditambah lagi dengan kepentingan yang juga berbeda, jika terdapat kepentingan yang bertabrakan dan memaksakan kehendaknya, maka tidak menutup

kemungkinan konflik akan terjadi. Manusia memiliki perbedaan strata sosial maupun ekonomi, sistem hukum, suku, bangsa, kepercayaan, aliran politik, budaya, serta tujuan hidup. Perbedaan tersebut sangat mungkin mendatangkan konflik. Selama masih ada keberagaman tersebut, maka konflik tidak dapat dihindarkan (Wirawan, 2010). Konflik tidak harus dipahami sebagai gejala yang destruktif, dan kontra-produktif, akan tetapi mampu menjadi gejala yang konstruktif atau bahkan produktif.

Pada dasarnya konflik merupakan sesuatu yang tidak mungkin dihindari, namun yang perlu dilakukan adalah bagaimana menangani sebuah konflik dengan baik dan benar. Konflik dalam sebuah organisasi merupakan ketidakcocokan antar anggota yang timbul karena fakta bahwa mereka harus berbagi dalam hal memperoleh sumber daya yang terbatas, atau aktivitas-aktivitas pekerjaan dan atau mereka memiliki perbedaan mengenai status, tujuan, nilai-nilai, serta persepsi yang berbeda (Stoner & Wankel, 1986).

Berbeda dengan dunia organisasi, olahraga dijadikan alat untuk pemecahan masalah, bahkan menurut Adolf Ogi (2016), olahraga dianggap sebagai sekolah kehidupan (*school of life*). Mutohir & Maksun (2007) menyatakan bahwa hingga kini masih banyak dijumpai konflik dalam dunia olahraga yang bahkan terjadi berkepanjangan, sehingga perlu dipahami makna olahraga sebagai sekolah kehidupan yang syarat akan nilai-nilai. Dengan konflik yang terjadi, baik energi, waktu, dan biaya yang tidak sedikit tercurahkan untuk dapat mengurai setiap konflik yang terjadi, baik konflik perorangan atau organisasi.

Robbins (Sudarmanto, dkk, 2021) mendefinisikan konflik sebagai proses dimana suatu usaha sengaja dibuat oleh A untuk mengimbangi B dengan bentuk penutupan akses atau kesempatan yang sama, tujuannya adalah untuk "menggagalkan" B dalam mencapai tujuan atau memajukan kepentingannya. Menurut Robbins (Pinatih, 2019) Manajemen konflik sendiri adalah penggunaan dari resolusi dan teknik stimulasi untuk mencapai level konflik yang diinginkan. Selain itu, konflik merupakan suatu proses yang berawal ketika satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, atau akan segera mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi keperdulian pihak pertama.

Manajemen konflik adalah cara untuk menangani masalah antara dua belah pihak yang berselisih atau yang terjadi dalam kelompok atau organisasi (Hasanah, 2020). Kusworo (2019) menjelaskan manajemen konflik merupakan tindakan yang dilakukan oleh pihak yang terlibat dalam konflik atau pihak ketika untuk membuat rencana konflik dan menerapkannya untuk menangani konflik agar mencapai keputusan yang diinginkan.

Menurut Ross (Mudzakkar, 2021) manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diperlukan para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka menyelesaikan perselisihan untuk menghasilkan hal positif, kreatif, bermufakat, atau agresif yang saling menguntungkan diantara beberapa pihak. Manajemen konflik juga dapat melibatkan bantuan diri sendiri, kerja sama dalam memecahkan masalah atau pengambilan keputusan oleh pihak ketiga.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan pada tanggal 20 Desember 2023 pada 6 orang atlet taekwondo perempuan dan laki-laki, memperoleh hasil bahwa terdapat banyak faktor yang menjadi penyebab konflik, gaya manajemen konflik dari kedua pihak tersebut cenderung tidak jauh berbeda yakni dengan cara kompromi atau melakukan pemecahan masalah bersama dengan pihak yang terlibat konflik, serta mencari solusi dan mengambil jalan tengah yang adil dalam menyelesaikan masalah. Namun dibalik itu kedua pihak mengatakan bahwa seringkali memilih untuk menghindari konflik dengan tujuan untuk menenangkan diri serta mencerna konflik yang sedang dihadapi.

Faktor yang mempengaruhi konflik ialah faktor situasional dan faktor pribadi. Faktor situasional meliputi persoalan dan hubungan pribadi, sedangkan faktor pribadi salah satunya dipengaruhi oleh gender (Sari & Widyastuti, 2015). Gender atau jenis kelamin merupakan perbedaan yang berkaitan dengan kesetaraan sosial antara laki-laki dan perempuan yang disebabkan oleh perbedaan sikap dan perlakuan (Astuti, 2009). Dari perbedaan itu juga menimbulkan perbedaan pada tingkah laku antara laki-laki dan perempuan (Wirawan, 2010; Sari & Widyastuti, 2015).

Penelitian tentang perbedaan manajemen konflik berdasarkan jenis kelamin banyak dilakukan di bidang industri dan organisasi. Pada penelitian di bidang tersebut menghasilkan temuan bahwa manajemen konflik yang baik dibutuhkan dalam produktivitas kerja. Perempuan cenderung menggunakan gaya manajemen konflik kolaboratif serta lebih produktif sedangkan laki-laki cenderung menggunakan gaya manajemen konflik yang menghindar serta lebih *disruptive* (Brahnam, dkk., 2005). Penelitian sebelumnya yang membahas mengenai manajemen konflik dilakukan dalam konteks perusahaan atau organisasi atau perusahaan yang menemui hasil manajemen konflik yang menghindar dapat menurunkan kepuasan kerja dan performa individu (DeCruch, dkk., 2013).

Adapun penelitian mengenai perbedaan manajemen konflik berdasarkan gender dalam relasi perkawinan menemukan bahwa dalam menjalin sebuah hubungan, studi menemukan laki-laki dan perempuan akan lebih merasa puas dengan diri serta pasangannya ketika menggunakan manajemen konflik yang kolaboratif (Greff & de Bruyne, 2000). Sementara itu, manajemen konflik yang menghindar tidak dapat menyelesaikan konflik (Bear, dkk., 2014). Manajemen konflik yang menghindar merupakan kecenderungan untuk menghindari konfrontasi yakni dengan mengabaikan konflik.

Dengan berbagai bahasan mengenai konflik yang terjadi dalam dunia organisasi ataupun diluar itu, menimbulkan pertanyaan seputar konflik; Apa itu konflik? Selain mencari tau mengenai konflik, perlu juga diketahui bagaimana cara memajemen konflik dengan baik, setiap orang mempunyai cara yang berbeda dalam memajemen konflik. Dari beberapa penelitian terdahulu yang sudah dilakukan mengenai perbedaan manajemen konflik berdasarkan gender, hasilnya menemukan bahwa terdapat perbedaan manajemen konflik antara laki-laki dan perempuan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait manajemen konflik yang digunakan oleh atlet taekwondo. Sehingga peneliti merumuskan untuk melakukan penelitian yang lebih terfokus mengenai “Perbedaan Manajemen Konflik pada Atlet Taekwondo Laki-laki dan Perempuan di Provinsi DIY”.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian dengan metode kuantitatif ini akan diperoleh signifikan perbedaan kelompok ataupun hubungan antar variabel yang diteliti pada umumnya.

### Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X). Yang dimana masing-masing dari variabel tersebut adalah:

- 1) Variabel terikat (Y) = Manajemen konflik
- 2) Variabel bebas (X) = Jenis Kelamin (Laki-laki dan Perempuan)

### Populasi Dan Sampel

#### 1) Populasi

Menurut Sugiyono (2014) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi pada penelitian ini adalah atlet taekwondo laki-laki dan perempuan yang berdomisili di Provinsi DIY.

**Tabel 1. Populasi Atlet Taekwondo Provinsi DIY**

No	Kabupaten/Kota	Jumlah
1	Yogyakarta	383
2	Sleman	361
3	Bantul	477
4	Gunung Kidul	370
5	Kulon Progo	358
<b>Jumlah</b>		<b>1.949</b>

## 2) Sampel

Menurut Sugiyono (2014) sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa *purposive sampling* merupakan pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang berkaitan dengan karakteristik dari populasi yang diteliti. Ukuran sampel atau jumlah sampel yang diambil merupakan hal yang penting jika peneliti melakukan penelitian yang menggunakan analisis kuantitatif (Sujarweni, 2015).

Penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuisioner kepada subjek dengan kriteria sebagai berikut.

- 1) Berjenis kelamin laki-laki dan perempuan
- 2) Berusia 18-22 tahun
- 3) Merupakan atlet taekwondo aktif
- 4) Berdomisili di Provinsi DIY

## Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner *online* yakni Google Form untuk memperoleh data yang berkaitan dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian, serta perilaku dari responden. Penelitian ini menggunakan skala Likert, yang dimana skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Pada skala ini, masing-masing pertanyaan dari instrumen yang digunakan berupa pilihan yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, seperti sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

## Analisis Data

Dalam penelitian peneliti menggunakan teknik analisis data kuantitatif melalui data statistik. Dengan ini uji instrumen penelitian yaitu uji validitas dan reliabilitas. Dilanjutkan dengan uji normalitas dan uji homogenitas. Kemudian uji hipotesis yaitu menggunakan uji *independent samples test*.

## Uji Validitas

Validitas bertujuan untuk mengetahui apakah skala mampu memperoleh data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya, maka diperlukan suatu proses pengujian validitas atau validasi (Azwar, 2012). Substansi terpenting dalam validasi skala adalah membuktikan bahwa struktur dari semua aspek, indikator, dan itemnya membentuk suatu konstruk yang akurat bagi atribut yang diukur. Uji validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah validitas isi. Menurut Azwar (2012) Validitas isi merupakan relevansi item dengan indikator perilaku serta dengan tujuan ukur sebenarnya.

Uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 25.00 Windows, uji coba dilakukan pada 70 orang responden, untuk mengetahui kuesioner yang

digunakan valid atau tidak. Menurut Sugiyono (2018) instrument akan dikatakan valid apabila nilai r hitung pada *corrected item total correlation* >0,3. Tetapi apabila *corrected item total correlation* < 0,3 maka sebuah aitem dikatakan tidak valid.

Pada penelitian ini, variabel manajemen konflik dilakukan dengan 2 kali putaran, yang dimana pada putaran pertama nomor aitem 4, 6, 7, 10, 11, 15, 16, 19, 20, 24, 27, 31, dan 34 memperoleh nilai *corrected item total correlation* <0,3 sehingga aitem tersebut dinyatakan tidak valid. Selanjutnya pada putaran kedua aitem nomor 1, 2, 3, 5, 8, 9, 12, 13, 14, 17, 18, 21, 22, 23, 25, 26, 28, 29, 30, 32, 33, dan 35 memperoleh nilai *corrected item total correlation* > 0,3 sehingga aitem dinyatakan valid dan layak digunakan.

## Uji Reliabilitas

Menurut Azwar (2012) reliabilitas mengacu pada kepercayaan atau konsistensi hasil ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran. Pengukuran dikatakan tidak normal apabila *error* pengukurannya terjadi secara random. Koefisien reliabilitas berada pada rentang angka 0 sampai 1.00, bila koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1.00 maka pengukuran semakin reliabel.

**Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	Koef.Alpha	Koef. Kritis	Keterangan
Manajemen Konflik	0,927	0,70	Reliabel

Berdasarkan jumlah nilai koefisien alpha pada setiap variabel yang diteliti, maka dapat dilihat bahwa seluruh variabel yang diteliti memperoleh nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,60. Sehingga tiap pernyataan pada setiap variabel dapat dikatakan reliabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Hasil data penelitian mencakup hasil uji normalitas, uji homogenitas, dan uji hipotesis dengan menggunakan independent samples test, sebagai berikut :

### Uji Normalitas

Dibawah ini merupakan tabel uji coba normalitas, berikut adalah ringkasan uji normalitas:

**Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Normalitas**

Monte Carlo Sig. (Two-Tailed)	Keterangan
0,050	Data Terdistribusi Normal

Berdasarkan tabel ringkasan uji normalitas, diketahui bahwa diperoleh nilai sig sebesar 0,05. Yang dimana dapat dikatakan normal apabila nilai sig >0,05, sehingga data terdistribusi normal.

## Uji Homogenitas

Dibawah ini merupakan tabel uji coba homogenitas, berikut adalah ringkasan uji homogenitas:

**Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Homogenitas**

<i>Based On Mean (Sig)</i>	<b>Keterangan</b>
0,272	Homogen

Berdasarkan tabel ringkasan uji homogenitas, diperoleh nilai sig sebesar 0,272. Yang dimana dapat dikatakan homogen apabila nilai sig >0,05, sehingga dari hasil yang diperoleh maka data dapat dikatakan homogen.

## Uji Hipotesis

**Tabel 5. Uji Independent Samples Test**

<i>Sig</i>	<b>Keterangan</b>
0,000	Sangat Signifikan

Berdasarkan tabel ringkasan uji hipotesis menunjukkan hasil, diperoleh nilai sig sebesar 0,000. Yang artinya ada perbedaan manajemen konflik antara atlet taekwondo laki-laki dan Perempuan, sehingga hipotesis diterima.

## Pembahasan

Penelitian ini menggunakan subjek atlet taekwondo laki-laki dan perempuan dengan rentang usia 18-22 tahun dan berdomisili di Provinsi DIY. Dari hasil penelitian yang dilakukan, memperoleh responden sebanyak 112 orang, dengan jumlah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 60 orang dan jumlah responden laki-laki sebanyak 52 orang, yang dimana jumlah responden perempuan lebih banyak daripada responden laki-laki. Jenis kelamin menjadi salah satu faktor pembeda dalam pemilihan gaya manajemen konflik (Sari & Widyastuti, 2015). Usia responden pada penelitian ini adalah 18-22 tahun. Dari hasil penyebaran skala berdasarkan asal Kabupaten/Kota di Provinsi DIY, didapatkan hasil sebanyak 52 responden berasal dari Kabupaten Sleman, 41 responden berasal dari Kota Yogyakarta, 10 responden berasal dari Kabupaten Kulon Progo, dan 9 responden berasal dari Kabupaten Gunung Kidul, dengan total keseluruhan responden sebanyak 112 responden.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui perbedaan manajemen konflik pada atlet taekwondo laki-laki dan perempuan di Provinsi DIY. Hasil analisa data penelitian akan dijabarkan dalam paragraf yang mana meliputi analisis deskriptif melalui uji normalitas, uji homogenitas, dan uji hipotesis yang menggunakan uji *Independent Samples Test*.

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,050. Menurut Sugiyono (2017) data setiap variabel yang akan dianalisis harus terdistribusi normal. Sehingga sebelum dilakukan uji hipotesis, maka yang lebih dulu dilakukan adalah pengujian normalitas data. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov Sminorv*. Apabila nilai *Monte Carlo.Sig* >0.05 maka dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal, dan apabila nilai *Monte Carlo.Sig* <0.05 maka data tidak terdistribusi normal. Dari hasil uji normalitas yang dilakukan pada penelitian ini memperoleh nilai *Monte Carlo.Sig* sebesar 0.050 atau >0.05 yang artinya data terdistribusi normal.

Selanjutnya adalah uji homogenitas yang dilakukan untuk mengetahui apakah kedua kelompok sampel apakah homogen atau tidak dalam hal ini memiliki varians yang sama. Uji homogenitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji Anova yang dimana data akan dikatakan homogen apabila nilai *based on mean* >0.05, namun apabila nilai *based on mean* <0.05 maka data tidak dapat dikatakan homogen. Berdasarkan uji yang telah dilakukan memperoleh nilai sebesar 0.272 yang dimana nilai tersebut >0.05 sehingga data dapat dikatakan homogen.

Selanjutnya adalah uji hipotesis yang dilakukan dengan *Independent Samples Test* pada 112 responden. Pada penelitian ini diperoleh hasil 0.000 (>0.05), yang berarti terdapat perbedaan yang sangat signifikan antara kedua kelompok subjek yang diteliti. Sehingga hasil penelitian ini menyatakan bahwa hipotesis diterima atau ada perbedaan manajemen konflik pada atlet taekwondo laki-laki dan perempuan di Provinsi DIY. Dari hasil tersebut nilai t yang diperoleh adalah 7,306 dan 7,421. Nilai t menunjukkan tingkat perbedaan antara kedua kelompok yang diteliti, semakin besar nilai t maka semakin besar perbedaan dari kedua kelompok. Sehingga dari hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan manajemen konflik yang sangat signifikan. Berdasarkan hasil uji hipotesis atlet taekwondo perempuan memperoleh nilai manajemen konflik yang lebih besar dari atlet taekwondo laki-laki yakni dengan nilai mean sebesar 70,40, sedangkan atlet taekwondo laki-laki memperoleh nilai mean sebesar 63,02, hal tersebut menunjukkan bahwa atlet taekwondo perempuan memiliki gaya manajemen konflik yang lebih baik dari atlet taekwondo laki-laki. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murisa dkk., (2024) dengan judul "Employee Conflict Strategy berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Gender Perspektif Teori Thomas-Killman Conflict Mode" subjek yang diteliti pada penelitian tersebut adalah pegawai kantor Pos KCP Nagan Raya untuk melihat pengaruh jenjang pendidikan dan perbedaan gender terhadap ketahanan dan perbedaan persepsi dalam menghadapi konflik. dengan temuan hasil bahwa dalam menghadapi konflik terdapat perbedaan yang menonjol berdasarkan gender dan tingkat pendidikan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Sminorv*, data dikatakan terdistribusi normal dengan nilai signifikansi 0.050. Yang mana nilai Monte

Carlo.Sig >0.05. selanjutnya pada hasil uji homogenitas menggunakan uji Anova memperoleh nilai 0.272 yang dimana nilai tersebut >0.05 sehingga dapat dikatakan homogen. Pada hasil uji hipotesis menunjukkan perbedaan manajemen konflik yang sangat signifikan antara atlet taekwondo laki-laki dan atlet taekwondo perempuan di Provinsi DIY dengan nilai signifikan 0.000 (<0.05). selain itu atlet perempuan memperoleh nilai manajemen konflik yang lebih tinggi yakni nilai mean sebesar 70,40 dibandingkan dengan atlet laki-laki yang memperoleh nilai mean sebesar 63.02. Dari hasil tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima. Yang ditunjukkan dengan adanya perbedaan manajemen konflik yang sangat signifikan antara atlet taekwondo laki-laki dan perempuan di Provinsi DIY.

Para atlet taekwondo di Provinsi DIY diharapkan mampu menggunakan gaya manajemen konflik yang baik ketika dihadapkan dengan konflik baik konflik di lapangan pada saat bertanding ataupun konflik yang terjadi diluar itu.

Bagi peneliti selanjutnya dapat memperbanyak bahan literatur sebagai referensi mengenai variabel manajemen konflik sehingga mampu memperoleh hasil penelitian yang lebih lengkap, selain itu penelitian dapat dilakukan pada subjek yang berbeda untuk hasil yang lebih beragam, dan penyebaran kuisioner dapat dilakukan secara langsung dengan responden untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat dan terpercaya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aftikasari, R. M. (2021). Pilihan Manajemen Konflik terhadap Stres Kerja. *HIGEIA (Journal of Public Health Research and Development)*, 5(1), 109-120.
- Ardian, I. (2014). Implementasi Manajemen Konflik di SMK AL-Hasra Bojongsari Depok.
- Astika, P. A. (2019). Strategi Manajemen Konflik Orangtua dan Remaja Putri usia 19-22 Tahun Dalam Konflik Pemilihan Pasangan (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Azwar, S. (2012). Reliabilitas dan validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). Penyusunan Skala Psikologi (Edisi 2). Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Badriah, N. (2014). Hubungan Komunikasi Interpersonal Anak Orangtua Dengan Manajemen Konflik Pada Remaja Perempuan (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Sarif Kasim Riau).
- Dalimunthe, S. F. (2016). Manajemen konflik dalam organisasi. *Jurnal Bahas Unimed*, 27(1), 78255.
- Dani, A. K. (2016). Hubungan Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan Manajemen Konflik pada Guru di Sekolah Islam Bunga Bangsa Samarinda. *Volume*, 4, 189-199.

- Debas, A. T., & Narayana, E. A. (2016). *The influence of gender on conflict management styles: A study among employees of public banks in Ethiopia. International Journal of Science and Research (IJSR)*, 5(3), 577-82.
- Hansen, S., Hansun, S., Setiawan, A. F., & Rostiyanti, S. (2023). Etika Penelitian.
- Heridiansyah, J. (2014). Manajemen konflik dalam sebuah organisasi. *Jurnal STIE Semarang (Edisi Elektronik)*, 6(1), 28-41.
- Hidayah, A. H., Supriadi, M., & Shaleh, S. (2023). Urgensi Penerapan Manajemen Konflik dalam Organisasi Perkuliahan. *Jurnal Soshum Insentif*, 6(2), 103-111.
- Hidayah, B., & Hariyadi, S. (2019). "Siapa yang Lebih Terampil Mengelola Konflik Rumah Tangga?" Perbedaan Manajemen Konflik Awal Perkawinan Berdasarkan Gender. *Jurnal Psikologi Sosial*, 17(1), 12-20.
- Kusworo, K. (2019). Manajemen Konflik dan Perubahan dalam Organisasi. *Manajemen konflik dan perubahan dalam organisasi*.
- Lahana, E., Tsaras, K., Kalaitzidou, A., Galanis, P., Kaitelidou, D., & Sarafis, P. (2019). Conflicts management in public sector nursing. In (Vol. 12, pp. 33-39): Taylor & Francis.
- Mahardika, M., Maryani, E., & Rizal, E. (2022). Manajemen Konflik Dalam Organisasi: Konflik Kepercayaan Dalam Organisasi Gereja Bfa Bandung. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 6(1), 86-93.
- Mar'atus Ratna Kurnia, N. E., & Shanti, P. (2021). Konflik Peran Ganda dan Manajemen Konflik pada Mahasiswi. *Jurnal Flourishing*, 1(4), 324-330.
- Mudzakkar, N. B. (2021). Strategi Manajemen Konflik Dalam Upaya Penyelesaian Konflik Politik: Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 3(2), 194-202.
- Murisa, W., Harmen, H., & Hidayat, M. R. (2024). Employee Conflict Strategy berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Gender Perspektif Teori Thomas-Killman Conflict Mode. *Jurnal Alwatzikhoebillah: Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, 10(1), 184-193.
- Muspawi, M. (2014). *Manajemen konflik (upaya penyelesaian konflik dalam organisasi)* (Vol. 16). Jambi University.
- Nasrudin, A. H., Unsa, F. F., Aini, F. N., Arifin, I., & Adha, M. A. (2021). Manajemen Konflik dan Cara Penanganan Konflik dalam Organisasi Sekolah. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 1-18.
- Panggalo, A., & Luqman, Y. (2018). Memahami Proses Komunikasi Kelompok dalam Pengelolaan Konflik (Studi Etnografi pada Budaya Ma'Kombongan dalam Upacara Rambu Solo'Toraja). *Interaksi Online*, 7(1), 68-86.

- 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.
- Rosyida, H. R. A., Haykal, R. I., & Nazmi, S. A. (2022, May). Urgensi Penerapan Manajemen Konflik di Organisasi Perkuliahan. In *Seminar Nasional Psikologi dan Ilmu Humaniora (SENAPIH)* (Vol. 1, No. 1, pp. 67-75).
- Sari, T. D., & Widyastuti, A. (2015). Hubungan antara kecerdasan emosi dengan kemampuan manajemen konflik pada istri. *Jurnal Psikologi*. 11(1), 49-54. doi: 10.24014/jp.v11i1.1433
- Soehardi, D. V. L., & Riau, A. K. (2020). Efektivitas Manajemen Konflik Dalam Mengatasi Masalah Pada Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Cabang Tuanku Tambusai. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(02), 359-366.
- Soekotjo, W., & Astuti, L. (2020). Analisis Pengaruh Harga, Produk, Kebersihan, Dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus Pada Restoran Mamamia Madiun). *JEAMS: Journal of Economic, Accounting and Management Science*, 2(1), 1-14.
- Sudjiwanati, S. (2014). Manajemen Konflik Terhadap Kekebalan Stres Remaja Sekolah Menengah Kejuruan. *PSIKOVIDYA*, 18(2).
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Triantoro, D. A. (2019). Konflik sosial dalam komunitas virtual di kalangan remaja. *Jurnal komunikasi*, 13(2), 135-150.
- Wahyuni, S. (2020). Vo2max, Daya Ledak Otot Tungkai, Kelincahan dan Kelentukan untuk Kebutuhan Kondisi Fisik Atlet Taekwondo. *Jurnal Patriot*, 2(2), 640-653.
- Wijayanti, E. T. (2019). Gaya Manajemen Konflik Perawat Pelaksana Di RSM Ahmad Dahlan Kota KEDIRI. *Jurnal Ilmu Kesehatan Akademi Keperawatan Dharma Husada Kediri*, 8(01), 47-54.