

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DAN
MANAJEMEN KONFLIK PADA MAHASISWA ORGANISATOR
UNIVERSITAS X DI KOTA TEGAL**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
memperoleh derajat Sarjana Psikologi



Disusun Oleh :

Lathifah Nur Safitri

(30701800071)

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG**

2022

PERSETUJUAN PEMBIMBING

HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DAN MANAJEMEN KONFLIK PADA MAHASISWA ORGANISATOR UNIVERSITAS X DI KOTA TEGAL

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Lathifah Nur Safitri
30701800071

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan penguji guna
memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal

Anisa Fitriani, S.Psi, M., M.Psi, Psikolog

31-Mei-22

Semarang, 31-Mei-22

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung

Joko Kuncoro, S.Psi., M., M.Si

NIK. 210799001

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DAN MANAJEMEN KONFLIK PADA MAHASISWA ORGANISATOR UNIVERSITAS X DI KOTA TEGAL

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Lathifah Nur Safitri

Nim: 30701800071

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
pada tanggal 17 Juni 2022

Dewan Penguji

1. Ratna Supradewi, S.Psi, M.Si, Psikolog
2. Agustin Handayani, S.Psi, M.Si
3. Anisa Fitriani, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tanda Tangan

Skripsi ini telah diterima sebagai persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 27 Juli 2022

Mengetahui



Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si
NIK. 210799001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, Saya, Lathifah Nur Safitri dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa :

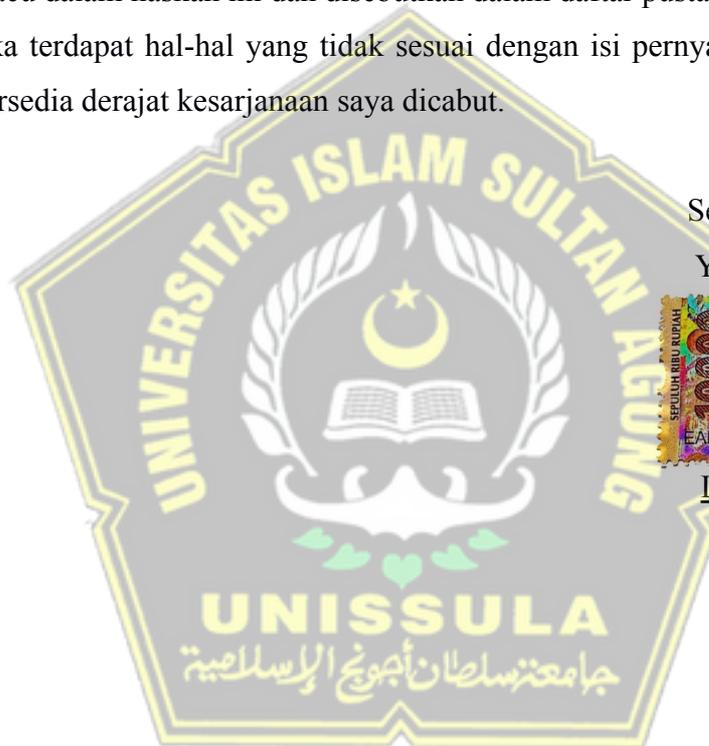
1. Skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Semarang, 1 Juni 2022

Yang menyatakan,



Lathifah Nur Safitri
30701800071



MOTTO

“Jika seorang manusia mati, maka terputuslah darinya semua amalnya kecuali dari tiga hal; dari sedekah jariyah atau ilmu yang diambil manfaatnya atau anak shalih yang mendoakannya.”

(HR. Muslim no. 1631)

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

(Terjemahan QS. Al-Insyirah:5-6)

“Banyak dari kegagalan hidup adalah orang-orang yang tidak menyadari seberapa dekat mereka dengan kesuksesan ketika mereka menyerah.”

(Thomas A. Edison)



PERSEMBAHAN

Ku persembahkan karya ini kepada :

Bapak Nursipin dan Ibu Erina Desiasty yang telah sepenuh hati memberikan cinta dan kasih sayang yang sangat tulus, selalu memberikan kekuatan dan dukungan penuh atas apapun yang sedang atau akan dilakukan, memfasilitasi segala hal yang dibutuhkan dalam proses mewujudkan cita-cita, dan senantiasa membimbing serta mengarahkan demi sebuah kebaikan.

Dua adik tersayang Rangga Alfarichi dan Farrel Alvaro, serta keluarga besar yang selalu memberikan semangat dan motivasi untuk segera menyelesaikan perkuliahan.

Sahabat-sahabat ku yang dengan tulus memberikan energi positif dan kepedulian yang luar biasa.

Dosen pembimbing skripsi Ibu Anisa Fitriani, S.Psi., M.Psi, Psikolog yang dengan ikhlas menyisihkan waktu dan tenaga yang dimiliki untuk memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran dalam proses pengerjaan skripsi, membagikan banyak ilmu untuk dijadikan pembelajaran, serta memberikan dorongan dalam menyelesaikan karya ini.

Teman-teman seangkatan dan seperjuangan Fakultas Psikologi Unissula terima kasih atas suka duka yang apapun telah dilewati dan pengalaman yang begitu banyak selama menduduki bangku perkuliahan.

Terima kasih

UNISSULA
جامعة سلطان أبجوع الإسلامية

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan banyak rahmat dan karunia-Nya serta atas keridhoan yang diberikan oleh Allah SWT, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya skripsi ini dengan baik guna untuk dijadikan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh derajat Sarjana Psikologi.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa terdapat banyak kekurangan dan kelemahan yang terjadi akibat adanya kendala dan hambatan yang terjadi selama proses penyusunan skripsi. Namun, dibalik itu terdapat banyak pihak yang senantiasa memberikan dukungan dan bantuan, sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Oleh karena itu, dengan ketulusan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Ibu Anisa Fitriani, S.Psi., M.Psi, Psikologi, selaku dosen pembimbing yang dengan ikhlas dan sabar dalam membimbing dan mengarahkan selama proses penyusunan skripsi, serta atas dukungan dan motivasi yang diberikan sampai skripsi ini terselesaikan dengan baik.
3. Ibu Inhastuti Sugiasih, S.Psi., M.Psi, selaku dosen wali yang senantiasa memberikan bimbingan dan saran-saran mengenai persoalan akademik selama menjalani perkuliahan di Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, selaku tenaga pendidik yang senantiasa dengan sabar dan ikhlas dalam membagikan ilmu, pengetahuan, bahkan pengalaman yang dimiliki untuk dijadikan sebuah pelajaran bagi peneliti selama menjalani perkuliahan.

5. Seluruh Bapak dan Ibu Staff Tata Usaha, Laboran, serta Petugas Perpustakaan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, peneliti berterima kasih atas segala layanan dan bantuan yang telah diberikan selama menjalani perkuliahan.
6. Dekan serta Kepala Staff Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas X Tegal, terima kasih telah memberikan izin serta bantuan yang diberikan kepada peneliti dalam menjalani proses pelaksanaan penelitian skripsi hingga akhir.
7. Rekan-rekan mahasiswa organisator Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas X Tegal yang terlibat dalam proses pelaksanaan penelitian, terima kasih atas waktu, kontribusi, dan kerja sama yang telah diberikan.
8. Terima kasih untuk Ibu Erina Desiasty dan Bapak Nursipin yang senantiasa mendoakan yang terbaik, telah memberikan dukungan lahir dan batin, serta menjadi motivasi terbesar bagi peneliti.
9. Adik-adik tercinta, terima kasih atas semangat dan hiburan yang selalu diberikan di kondisi apapun.
10. Terima kasih untuk saudara tersayang Sunnensy Sellyna dan Dinda Bunga Avriliatama atas segala dukungan bahkan uluran tangan yang diberikan saat dibutuhkan.
11. Terima kasih untuk sahabat terbaik Rachma Nabiilah Berliafrida yang telah menjadi manusia paling tulus dalam berteman, terima kasih selalu menemani hari-hari selama menjadi anak rantau bersama, dan juga atas semangat yang selalu diberikan untuk segera menyelesaikan perkuliahan ini.
12. Terima kasih untuk sahabatku Ajeng Artiningrum yang senantiasa memberikan dukungan, selalu dengan senang hati menemani disaat merasa butuh hiburan dan bermain, serta dengan ikhlas mengulurkan tangan untuk membantu apapun yang dibutuhkan ketika sedang menjalani proses penyusunan skripsi ini.
13. Terima kasih untuk sahabat-sahabatku Ghinasaffa Auliza Athahaura, Gena Renanthera, Meisy Novitasari, Indah Puspita Sari, Intan Fauziah atas segala

kenangan, cerita suka duka selama menjalani perkuliahan bersama, serta pengalaman-pengalaman yang dilalui bersama.

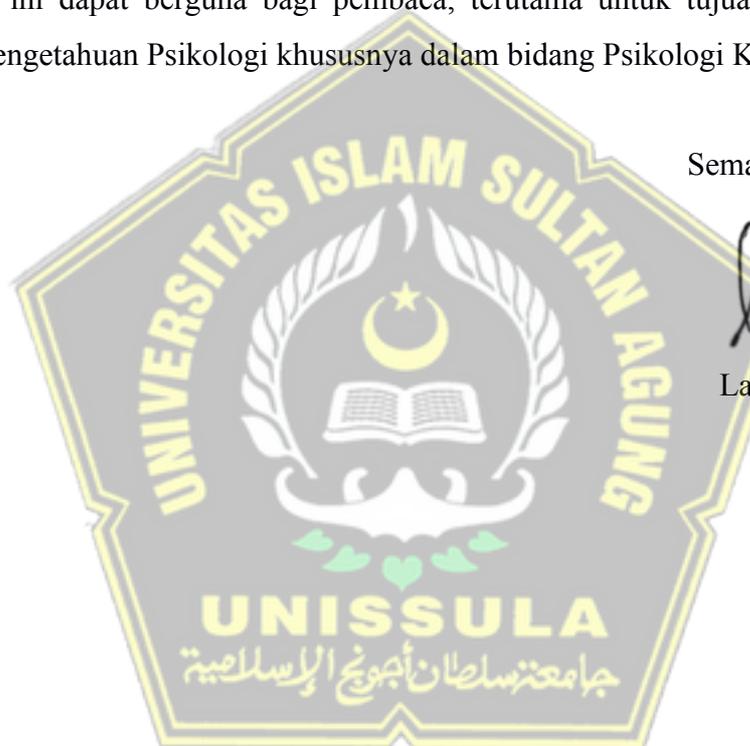
14. Terima kasih untuk teman-teman kelas B angkatan 2018 atas kebersamaannya selama menduduki bangku perkuliahan dan canda tawa yang telah dilalui bersama.

Skripsi ini telah diselesaikan melalui proses penyusunan sebaik-baiknya dan semaksimal mungkin. Namun, penulis memahami dengan segala keterbatasan dan kelemahan yang dimiliki, karya ini sangat jauh dari kata sempurna serta banyak kekurangan yang perlu dibenahi. Akan tetapi, penulis berharap bahwa skripsi ini dapat berguna bagi pembaca, terutama untuk tujuan pengembangan ilmu pengetahuan Psikologi khususnya dalam bidang Psikologi Klinis.

Semarang, 1 Juni 2022



Lathifah Nur Safitri



DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| PERSETUJUAN PEMBIMBING..... | ii |
| PENGESAHAN..... | iii |
| PERNYATAAN..... | iv |
| MOTTO..... | v |
| PERSEMBAHAN..... | vi |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL..... | xiii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xv |
| ABSTRAK..... | xvi |
| ABSTRACT..... | xvii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 10 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 10 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 10 |
| BAB II LANDASAN TEORI..... | 12 |
| A. Manajemen Konflik..... | 12 |
| 1. Pengertian Manajemen Konflik..... | 12 |
| 2. Aspek-aspek Manajemen Konflik..... | 13 |
| 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Manajemen Konflik..... | 16 |

| | |
|--|-----------|
| B. Kecerdasan Emosional..... | 20 |
| 1. Pengertian Kecerdasan Emosional..... | 20 |
| 2. Aspek-aspek Kecerdasan Emosional..... | 21 |
| 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional..... | 24 |
| C. Hubungan antara Manajemen Konflik dan Kecerdasan Emosional..... | 27 |
| D. Hipotesis..... | 28 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 29 |
| A. Identifikasi Variabel..... | 29 |
| B. Definisi Operasional..... | 29 |
| 1. Kecerdasan Emosional..... | 30 |
| 2. Manajemen Konflik..... | 30 |
| C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel (Sampling)..... | 31 |
| 1. Populasi..... | 31 |
| 2. Sampel..... | 31 |
| 3. Teknik Pengambilan Sampel (Sampling)..... | 32 |
| D. Metode Pengumpulan Data..... | 32 |
| 1. Skala Kecerdasan Emosional..... | 33 |
| 2. Skala Manajemen Konflik..... | 34 |
| E. Validitas, Uji Daya, dan Reliabilitas..... | 35 |
| 1. Validitas..... | 35 |
| 2. Uji Daya Beda Item..... | 36 |
| 3. Reliabilitas..... | 36 |
| F. Teknik Analisis..... | 37 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 38 |
| A. Orientasi Kacah dan Pelaksanaan Penelitian..... | 38 |

| | |
|--|----|
| 1. Orientasi Kancah Penelitian..... | 38 |
| 2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian..... | 39 |
| B. Pelaksanaan Penelitian..... | 45 |
| C. Analisis Data dan Hasil Penelitian..... | 46 |
| 1. Uji Asumsi..... | 46 |
| 2. Uji Hipotesis..... | 47 |
| D. Deskripsi Hasil Penelitian..... | 48 |
| 1. Deskriptif Data Skala Kecerdasan Emosional..... | 49 |
| 2. Deskriptif Data Skala Manajemen Konflik..... | 50 |
| E. Pembahasan..... | 52 |
| F. Kelemahan Penelitian..... | 55 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 56 |
| A. Kesimpulan..... | 57 |
| B. Saran..... | 57 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 59 |
| LAMPIRAN..... | 61 |



DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1. Data Mahasiswa yang Aktif Tergabung dan Mengikuti Organisasi..... | 31 |
| Tabel 2. Skema Pilihan Jawaban Skala Beserta Sistem Skoring..... | 33 |
| Tabel 3. Blue Print Skala Kecerdasan Emosional..... | 34 |
| Tabel 4. Blue Print Skala Manajemen Konflik..... | 35 |
| Tabel 5. Sebaran Item Skala Kecerdasan Emosional..... | 41 |
| Tabel 6. Sebaran Item Skala Manajemen Konflik..... | 42 |
| Tabel 7. Data Mahasiswa yang Mengikuti Pelaksanaan Penelitian Uji Coba..... | 42 |
| Tabel 8. Sebaran Daya Beda Item Skala Kecerdasan Emosional..... | 44 |
| Tabel 9. Sebaran Daya Beda Item Skala Manajemen Konflik..... | 44 |
| Tabel 10. Penomoran Ulang Skala Kecerdasan Emosional..... | 45 |
| Tabel 11. Penomoran Ulang Skala Manajemen Konflik..... | 45 |
| Tabel 12. Data Mahasiswa Organisator yang Mengikuti Pelaksanaan Penelitian.. | 46 |
| Tabel 13. Hasil Uji Normalitas..... | 47 |
| Tabel 14. Norma Kategorisasi Skor..... | 48 |
| Tabel 15. Deskripsi Skor Subjek Skala Kecerdasan Emosional pada Mahasiswa Organisator..... | 49 |
| Tabel 16. Kategorisasi Skor Subjek Skala Kecerdasan Emosional pada Mahasiswa Organisator..... | 50 |
| Tabel 17. Deskripsi Skor Subjek Skala Manajemen Konflik pada Mahasiswa Organisator..... | 51 |
| Tabel 18. Kategorisasi Skor Subjek Skala Manajemen Konflik pada Mahasiswa Organisator..... | 51 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Kecerdasan Emosional..... | 50 |
| Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Manajemen Konflik..... | 52 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----|
| LAMPIRAN 1 Skala Uji Coba | 59 |
| LAMPIRAN 2 Tabulasi Data Skala Uji Coba | 70 |
| LAMPIRAN 3 Daya Beda Item dan Reliabilitas Skala Uji Coba..... | 83 |
| LAMPIRAN 4 Reliabilitas Skala Penelitian..... | 90 |
| LAMPIRAN 5 Skala Penelitian..... | 92 |
| LAMPIRAN 6 Tabulasi Skala Penelitian..... | 101 |
| LAMPIRAN 7 Analisis Data | 111 |
| LAMPIRAN 8 Surat Izin Penelitian dan Dokumentasi Penelitian | 114 |



**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DAN
MANAJEMEN KONFLIK PADA MAHASISWA ORGANISATOR
UNIVERSITAS X DI KOTA TEGAL**

Lathifah Nur Safitri

Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung

Email: lathifahnursafitri@std.unissula.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dan manajemen konflik pada mahasiswa organisator Universitas X Tegal. Prosedur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini mengambil sampel penelitian mahasiswa organisator Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas X yang berjumlah 156 mahasiswa. Metode pengambilan sampel (*sampling*) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan *cluster random sampling*. Proses pengambilan data menggunakan 2 jenis skala penelitian yaitu skala kecerdasan emosional dan skala manajemen konflik. Skala kecerdasan emosional (40 item valid dengan $\alpha = 0,871$) dan skala manajemen konflik (40 item valid dengan $\alpha = 0,830$). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik korelasi *Pearson Product Moment* dan memperoleh nilai $r_{xy} = 0,736$ dengan $p = 0,00$ ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil analisis data tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima dengan penjelasan terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dan manajemen konflik. Kecerdasan emosional memberikan sumbangan efektif sebesar 54,2 % terhadap manajemen konflik mahasiswa organisator Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas X, dengan demikian sumbangan efektif sebesar 45,8 % terdapat dampak dari faktor lain yang tidak dibuktikan melalui penelitian ini.

Kata kunci: kecerdasan emosional, manajemen konflik

**THE RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE AND
CONFLICT MANAGEMENT IN STUDENT ORGANIZERS OF
UNIVERSITY X IN THE TEGAL CITY**

Lathifah Nur Safitri

Faculty of Psychology Sultan Agung Islamic University

Email: lathifahnursafitri@std.unissula.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between emotional intelligence and conflict management in student organizers University X Tegal. The procedure used in this research is quantitative research methods. In this study, the research collected the sample of the organizers of the Faculty of Social and Political Sciences, University X, with total 156 students. The sampling method used in this research cluster random sampling. The data collection used in this research were 2 types of research scales, the emotional intelligence scale and the conflict management scale. Emotional intelligence scale (40 valid items with $\alpha = 0.871$) and conflict management scale (40 valid items with $\alpha = 0.830$). The data analysis used in this research was Pearson Product Moment correlation technique and obtained a value of $r_{xy} = 0.736$ with $p = 0.00$ ($p < 0.05$). Based on the results of the data analysis, it showed that the hypothesis proposed in this study was accepted with the explanation that there was a positive relationship between emotional intelligence and conflict management. Emotional intelligence provided an effective contribution of 54.2% to the conflict management of student organizers of the Faculty of Social and Political Sciences, University X, thus an effective contribution of 45.8% has the impact of other factors that were not proven through this study.

Keywords: *emotional intelligence, conflict management*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menjadi seorang mahasiswa adalah salah satu keinginan yang di cita-citakan oleh banyak individu, khususnya pelajar SMA yang berkeinginan untuk melanjutkan studinya ke Perguruan Tinggi. Pada dasarnya, tujuan utama dari para mahasiswa tak lain yaitu untuk mencari dan mendalami ilmu yang diminati lalu berharap akan dengan mudah untuk menggapai cita-cita yang telah diimpikannya. Akan tetapi, menjadi seorang mahasiswa juga harus pandai dalam mencari ilmu dan pengalamannya sendiri dari banyak sisi. Pengetahuan dan kemampuan yang bisa didapatkan oleh mahasiswa tidak hanya melalui pembelajaran akademik yang ada di kampus saja. Mahasiswa juga bisa mendapatkan ilmu atau bahkan mengembangkan kemampuannya diluar pembelajaran akademik. Kegiatan non-akademik yang bisa diikuti oleh mahasiswa yaitu kegiatan Organisasi Kemahasiswaan seperti UKM (Unit Kegiatan Mahasiswa), BEM (Badan Eksekutif Mahasiswa), DPM (Dewan Perwakilan Mahasiswa), HIMPS (Himpunan Mahasiswa Program Studi), LPM (Lembaga Pers Mahasiswa), dan kegiatan lainnya yang sejenis.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan organisasi adalah sebuah bentuk kelompok yang saling bekerjasama antar individu yang dilakukan untuk meraih tujuan bersama. Selain itu, definisi organisasi menurut Davis (1951) yaitu merupakan sekelompok individu yang bekerja di bawah pimpinan seorang *leader* untuk melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan yang mempunyai target untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Pengertian dari Organisasi Kemahasiswaan yaitu adalah sebuah bentuk kegiatan mahasiswa baik akademik dan non-akademik yang dilakukan oleh sekumpulan mahasiswa-mahasiswi di Perguruan Tinggi yang memiliki prinsip dari, oleh, dan untuk mahasiswa.

Berperan aktif dalam sebuah organisasi bisa menjadi salah satu upaya untuk para mahasiswa agar bisa mendapatkan ilmu dan pengetahuan yang tidak bisa

didapatkan di dunia perkuliahan pada umumnya, karena organisasi kemahasiswaan ini mempunyai tujuan untuk meningkatkan minat dan bakat para mahasiswa, lalu yang pasti untuk mengasah kompetensi mahasiswa yaitu meliputi *soft skill* dan juga *hard skill* yang ada di dalam diri individu tersebut. Ketika mahasiswa aktif tergabung dalam sebuah organisasi mahasiswa akan dituntut untuk menumbuhkan jiwa kepemimpinannya, bekerja sama yang baik dengan individu lain, menentukan dan mengambil sebuah keputusan, menyelesaikan sebuah masalah atau konflik, dan masih banyak manfaat dan keuntungan lainnya yang bisa didapatkan melalui organisasi.

Penelitian terkait pengembangan *soft skill* mahasiswa yang aktif berorganisasi pun pernah diteliti oleh Anggraini (2005) dan dijelaskan bahwa mahasiswa yang aktif tergabung dalam sebuah organisasi ini mempunyai kualitas *soft skill* yang lebih baik dibandingkan dengan mahasiswa yang tidak aktif tergabung dalam sebuah organisasi, karena ketika mahasiswa aktif berorganisasi maka secara tidak langsung akan mendapatkan tuntutan ataupun desakan adapun secara langsung maupun tidak langsung yang mempunyai tujuan agar dapat melatih dan mengasah *soft skill* terhadap mahasiswa tersebut.

Selain itu, manfaat yang dapat diperoleh jika mahasiswa berperan aktif ikut serta dalam keorganisasian yaitu untuk memenuhi berbagai bentuk kecerdasan dan potensi yang dimiliki oleh mahasiswa agar dapat terus berkembang, lebih memusatkan pendidikan dan pengalaman pada realita kehidupan, dan menjalani pembelajaran yang lebih menarik dan menyenangkan (Rachmatan, 2016).

Bagi para mahasiswa, bergabung dalam sebuah organisasi kemahasiswaan ini merupakan sebuah pengalaman yang menyenangkan yang mungkin hanya bisa didapatkan di dunia perkuliahan, selain itu juga melalui organisasi ini mahasiswa akan mendapatkan pembelajaran baik secara langsung maupun tidak langsung. Lalu, alasan lainnya mahasiswa mengikuti organisasi ini yaitu biasanya untuk mengisi waktu luang atau senggang yang ada, sehingga waktu luang tersebut disibukkan dengan aktivitas yang baik dan positif, serta mempunyai *input* serta *output* yang baik untuk mahasiswa tersebut. Akan tetapi, tak sedikit pula mahasiswa-mahasiswi yang beranggapan dengan mengikuti organisasi ini hanya

akan membuang-buang waktu dan dapat mengganggu aktivitas akademik perkuliahan (Nasution, 2018).

Namun, dalam sebuah organisasi tidak semuanya akan berjalan dengan mulus dan lancar sampai titik akhir, biasanya pasti akan ada sebuah permasalahan atau konflik yang akan terjadi didalamnya. Apalagi jika organisasi yang diikuti merupakan organisasi yang memiliki kedudukan yang besar dan tinggi, permasalahan atau konflik yang terjadi pun akan terlihat lebih kompleks baik itu terjadi melibatkan individu maupun kelompok, sehingga dalam suatu organisasi dibutuhkan sebuah strategi ataupun kiat-kiat guna untuk menghindari dan menangani konflik yang akan dihadapi (Nasution, 2018). Pengertian konflik menurut Hanurawan (2011) adalah suatu kondisi dimana menunjukkan adanya penyimpangan terkait aktivitas individu, niat, dan tujuan yang terjadi didalam lingkungan interaksi sosial individu. Jika menurut Lambert *et al* (2006) mendefinisikan konflik yaitu merupakan suatu keadaan yang dialami saat terjadinya sebuah penyimpangan atas opini atau gagasan yang disampaikan karena adanya perbedaan perspektif yang diberikan dari masing-masing individu. Bentuk-bentuk konflik yang seringkali dijumpai dalam aktivitas berorganisasi individu yaitu konflik dalam diri individu, konflik antar individu, konflik antar kelompok, konflik antar anggota dalam satu kelompok, dan konflik antar bagian dalam organisasi.

Permasalahan yang biasanya terjadi dalam sebuah organisasi yaitu seperti kurangnya komunikasi dan koordinasi antar individu, kurangnya rasa solidaritas dan jiwa korsa dalam pelaksanaan tugas organisasi, sering terjadi selisih paham antar individu, perbedaan pendapat yang terkadang menimbulkan konflik pribadi, tingginya rasa egoisme dalam diri individu, dan masih banyak permasalahan atau konflik lainnya yang sering muncul dalam aktivitas berorganisasi (Negarawan, 2016).

Dampak positif dengan adanya konflik tersebut dapat memperbaiki dan akan merubah terkait hal-hal yang mungkin masih terjadi kekeliruan ataupun kesalahan. Setiap konflik yang terjadi dalam sebuah organisasi pasti akan menemukan titik penyelesaiannya, salah satunya dengan cara pengelolaan

manajemen konflik. Manajemen konflik bisa salah satu menjadi batu loncatan bagi individu untuk menemukan titik tengah dalam proses penyelesaian permasalahan atau konflik yang terjadi (Heridiansyah, 2014). Definisi manajemen konflik menurut Ross (1993) yaitu merupakan suatu tahapan yang dilakukan oleh individu (pihak ketiga) yang memiliki tujuan untuk menuntun sebuah permasalahan ke tahap penyelesaian konflik dan berhasil atau tidak menciptakan kedamaian.

Berdasarkan hasil wawancara dengan subjek pertama berinisial RK berusia 21 tahun yang dilakukan pada hari Kamis, 27 Januari 2022. Subjek merupakan mahasiswa aktif semester 6 Program Studi S1 Ilmu Komunikasi di salah satu Universitas X di Kota Tegal yang saat ini juga aktif tergabung dalam organisasi kemahasiswaan dan menjabat sebagai Ketua.

“Organisasi yang aku ikutin ini memang bisa dibilang organisasi yang punya resiko paling besar diantara organisasi lain yang ada di fakultas, Mba. Karena setiap kegiatan apapun yang dilakukan oleh kami, pasti ada campur tangan dari dosen untuk terus menilai setiap bentuk kegiatan yang dilakukan. Berbeda dengan organisasi lainnya yang bisa berdiri dan jalan sendiri tanpa perlu diikuti oleh dosen. Sedangkan, terkadang pola pikir kita sebagai mahasiswa itu berbeda dengan dosen. Jadi menurut saya salah satu permasalahan yang sering terjadi dan cukup rumit untuk diatasi yaitu ketika berurusan dengan dosen.”

Melalui penjelasan subjek, subjek bercerita bahwa memang di dalam organisasi yang diketuai oleh subjek ini merupakan sebuah organisasi yang masih dibawah oleh beberapa dosen. Subjek mengatakan bahwa organisasi ini cukup riskan bagi mahasiswa. Selain jadwal berkegiatan yang cukup menyita banyak waktu, sehingga anggota organisasi harus memiliki manajemen waktu yang baik. Lalu, setiap mahasiswa yang menjadi anggota organisasi tersebut akan selalu diperhatikan gerak gerik dan tingkah lakunya oleh dosen ketika sedang berkegiatan. Selepas itu, subjek juga seringkali mengalami kendala permasalahan internal anggota dan tak jarang berurusan pula dengan para dosen. Subjek mengaku bahwa ketika ada sebuah permasalahan dengan dosen itu cukup sulit untuk diselesaikan, karena menurut subjek kurang adanya *power* lebih yang dimiliki mahasiswa untuk berargumentasi dengan dosen.

“Organisasi ini memang satu-satunya organisasi yang kurang diminati sama mahasiswa menurutku, dibanding organisasi lainnya. Ya karena selain selalu berurusan dengan dosen, dalam organisasi ini memang setiap anggota dituntut punya pola pikir yang kritis. Permasalahan internal antar individu sudah pasti sering terjadi. Karena setiap anggota memiliki opini dan persepsinya masing-masing di setiap kegiatan atau mungkin kasus yang lagi ada. Jadi kadang mereka itu beradu argumentasi satu sama lain.”

Berdasarkan pengakuan subjek organisasi ini merupakan organisasi yang cukup sulit untuk menarik mahasiswa untuk bergabung dan berperan aktif mengikuti kegiatan-kegiatan didalamnya, kecuali bagi mahasiswa yang memang sangat tertarik dan berkeinginan untuk mengikutinya. Hal ini disebabkan karena organisasi ini memang dikenal oleh banyak mahasiswa sebagai organisasi yang bergerak dibidang penanganan kasus internal fakultas, dari kasus para mahasiswa, para dosen, hingga petinggi yang ada di fakultas akan dibantu melakukan penuntasan oleh organisasi ini. Sehingga dengan mengetahui tupoksi yang dinilai begitu berat dan beresiko, maka banyak mahasiswa yang enggan dan sungkan untuk berperan aktif dalam organisasi tersebut. Namun, selain permasalahan yang berkaitan dosen, permasalahan yang kerap kali terjadi dalam organisasi yang diikuti yaitu perbedaan pendapat dan pola pikir pada setiap anggota. Perbedaan pola pikir dan pendapat yang dialami di antara anggota yaitu disebabkan karena setiap anggota memiliki persepsi yang berbeda-beda. Subjek juga menjelaskan bahwa terdapat permasalahan internal anggota yang sering terjadi yaitu seperti kurangnya koordinasi ketika hendak berkumpul untuk rapat, pola komunikasi belum terjalin dengan baik diantara semua anggota, pembagian tugas yang kurang seimbang, dan terkadang masih terasa kurang adanya sikap loyalitas yang tinggi diantara anggota. Beberapa permasalahan-permasalahan internal anggota yang kerap kali terjadi tersebut tak bisa dianggap sepele, sebab hal tersebut yang seringkali menjadi pemicu penurunan dari kinerja organisasi.

Hasil wawancara dengan subjek kedua berinisial YN berusia 19 tahun yang dilakukan pada hari Kamis, 27 Januari 2022. Subjek merupakan mahasiswa aktif

semester 4 Program Studi S1 Ilmu Komunikasi di salah satu Universitas X di Kota Tegal yang baru saja bergabung dalam salah satu organisasi kemahasiswaan.

“Kalo ngomongin soal permasalahan yang aku alami di internal organisasi sih kaya ngerasa masih ngerasa sulit buat beradaptasi sama anggota yang lain sih Mba salah satunya, tapi pelan-pelan aku coba belajar mendekati diri ke temen-temen di organisasi. Terus aku ngerasa komunikasi juga masih belum lancar banget karena kebetulan setiap kegiatan rapat atau apapun seringnya dilaksanain daring gitu jadi ya sedikit kehalang gitu kalo harus komunikasi cuma lewat handphone. Waktu itu juga sempet ada permasalahan kurang koordinasi juga sih kak buat pelaksanaan program kerja, jadi perdana program kerja yang kita laksanakan itu bisa dibilang kurang berhasil. Mungkin ini juga balik lagi mungkin karna kurang kekuatan kerjasama yang baik diantara semua anggota.”

Subjek mengaku mengalami beberapa permasalahan internal organisasi selain permasalahan pribadi yang dirasakan oleh subjek. Permasalahan internal yang pernah terjadi selain kurangnya komunikasi antar anggota yaitu kurang adanya rasa solidaritas dan kerja sama yang dibangun, kemudian minimnya rasa empati yang dimiliki sehingga ketika merasa ada kekurangan di bagian tertentu hanya bisa mengandalkan salah satu anggota saja. Akan tetapi, beberapa permasalahan internal anggota tersebut dituntaskan dengan baik oleh Ketua, sehingga permasalahan dapat diakhiri dengan mufakat.

Hasil wawancara dengan subjek ketiga berinisial MR berusia 21 tahun yang dilakukan pada hari Kamis, 27 Januari 2022. Subjek merupakan mahasiswa aktif semester 6 Program Studi S1 Ilmu Pemerintahan di salah satu Universitas X di Kota Tegal yang sampai saat ini masih tergabung aktif dalam Organisasi Kemahasiswaan dan menjabat sebagai Presiden Mahasiswa.

“Jadi presma di salah satu organisasi kemahasiswaan yang punya anggota yang cukup banyak itu banyak rintangan dan masalahnya udah pasti, La. Entah itu permasalahan internal sama anggota bahkan dosen, permasalahan eksternal sama pihak luar, sampe permasalahan pribadiku sendiri juga ada. Semuanya punya porsi permasalahannya masing-masing, La.”

Subjek mengaku ketika menjabat sebagai Presiden Mahasiswa ini banyak sekali permasalahan yang ditanggung. Subjek memberikan penjelasan bahwa

segala permasalahan yang terjadi didalam organisasinya ini memiliki tingkat kesulitannya masing-masing untuk diselesaikan. Dari mulai permasalahan antar anggota seperti kurang koordinasi dan komunikasi satu sama lain karena kurangnya intensitas bertemu diantara anggota, terkadang masih tampak jiwa senioritas diantara anggota lama, dan bahkan beberapa kali pernah terjadi perselisihan dan perdebatan antar anggota organisasi. Permasalahan pribadi seperti kurang pandai dalam mengatur waktu, kegiatan belajar dalam perkuliahan cenderung terganggu, dan bahkan kesulitan untuk fokus dalam perkuliahan.

“Gak gampang sih emang buat nyelesein permasalahan itu. Tapi disini aku sebagai presma yang memang punya tugas buat menjalani itu semua, jadi mau gak mau aku harus bisa dan mampu buat nemuin titik penyelesaian. Bahkan waktu itu pernah sampe ngelibatin dosen buat nyelesein masalah organisasi. Tapi di sepanjang perjalanan aku jadi presma ini, permasalahan yang menurut aku paling sulit diatasi dan punya resiko terburuk itu pas ada permasalahan sama pihak luar. Dimana disitu aku sendirian harus berorasi di depan banyak orang, bawa nama baik fakultas, dan harus jaga nama baik fakultas bahkan universitas.”

Subjek mengaku bahwa salah satu permasalahan yang paling sulit untuk diatasi yaitu ketika menghadapi permasalahan dengan pihak luar. Namun, permasalahan internal baik antar anggota ataupun pribadi cenderung subjek merasa lebih mudah untuk diatasi dengan cara berdiskusi dan musyawarah mufakat. Subjek memberikan penjelasan juga bahwa menjadi seorang mahasiswa organisator itu harus siap mental dan waktu, mengesampingkan kepentingan pribadi, dan harus loyal dalam organisasi, karena dalam sebuah organisasi ini sangat berbeda dengan kehidupan perkuliahan.

Berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan oleh peneliti ke beberapa narasumber mahasiswa organisator dapat ditarik kesimpulan singkat bahwa dalam setiap organisasi kemahasiswaan sangat mudah terjadi sebuah konflik atau permasalahan. Melalui sebuah organisasi mahasiswa akan langsung disugahi dengan banyaknya rutinitas kegiatan-kegiatan lalu dituntut untuk memiliki koordinasi atau kerjasama yang baik dengan anggota yang lain, memiliki komunikasi dan interaksi yang baik pula terhadap sesama anggota, dan banyak keharusan lainnya yang mesti dilakukan oleh mahasiswa sebagai anggota

organisasi. Tidak dapat dipungkiri pula konflik atau permasalahan dalam organisasi dapat timbul dari sisi mana pun. Oleh karena itu, sebagai anggota yang aktif berorganisasi harus memiliki strategi dan caranya sendiri untuk menyelesaikan konflik tersebut.

Melalui proses wawancara juga menunjukkan bahwa banyak pemicu dari setiap konflik ataupun bentuk permasalahan yang terjadi dalam organisasi itu cenderung dari sumber daya mahasiswa yang dimiliki organisasi kemahasiswaan tersebut, sebab segala sesuatu yang dilakukan dalam sebuah organisasi ini bergerak atas kinerja dari anggota-anggota organisasi kemahasiswaan. Oleh karena itu, kualitas sebuah organisasi kemahasiswaan ini dapat dilihat dan ditunjang melalui sumber daya mahasiswa yang dimiliki juga. Dengan memiliki sumber daya mahasiswa yang berkualitas baik, maka dapat menyokong kinerja dari organisasi kemahasiswaan dengan maksimal.

Terdapat penelitian yang telah dilaksanakan oleh Sasmitaningrum (2008) menggunakan judul “Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Manajemen Konflik dengan Loyalitas Kerja Karyawan”. Penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa adanya hubungan yang positif dan sangat signifikan antara persepsi karyawan dan manajemen konflik dengan loyalitas kerja karyawan, sehingga dapat ditarik kesimpulan singkat bahwa manajemen konflik tersebut memiliki kesinambungan dengan loyalitas kerja karyawan (Sasmitaningrum, 2008).

Selanjutnya terdapat pula penelitian lain yang sudah dilakukan dengan menggunakan variabel yang sama yaitu penelitian yang telah dilaksanakan oleh Sari (2015) menggunakan judul “Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dengan Kemampuan Manajemen Konflik pada Istri”. Hasil yang didapatkan dari penelitian tersebut yaitu membuktikan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan manajemen konflik pada istri (Sari, 2015). Pada penelitian ini terdapat beberapa hal yang menjadi pembaruan dalam pelaksanaan penelitian yaitu seperti pembaruan acuan teori yang digunakan, alat ukur yang digunakan, serta metode analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini.

Konflik memang cenderung memiliki stigma yang negatif ataupun kurang baik dimata individu. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi pola penyelesaian konflik yaitu adalah kecerdasan emosional. Goleman (2001) menjelaskan bahwa pengertian dari kecerdasan emosional yaitu suatu kemampuan yang dimiliki oleh para individu guna memberikan motivasi diri serta mampu untuk menghadapi situasi apapun termasuk depresi dan frustrasi, mengendalikan perasaan, menjaga suasana hati dan pikiran, memiliki empati, dan juga rasa optimisme yang tinggi.

Kecerdasan emosional adalah salah satu aspek yang sangat diperlukan serta berperan penuh untuk mencapai titik kesuksesan dan keberhasilan dari suatu proses pengelolaan konflik atau manajemen konflik tersebut. Goleman (2001) juga menjelaskan sebuah keberhasilan atau kegagalan seorang individu dalam mengelola emosinya akan bergantung pada tingkat kecerdasan emosionalnya dan kecerdasan emosional dengan bertahap akan terus meningkat bersamaan dengan bertambahnya pengetahuan dan pengalaman individu. Semakin tinggi kecerdasan emosi seorang individu, maka individu tersebut justru semakin mudah untuk mengatasi konflik atau permasalahan, begitupun dengan sebaliknya (Artha, 2013). Individu yang memiliki kecerdasan secara emosi maka individu tersebut dapat dengan mudah menetapkan terkait sejak kapan dan sampai sejauh mana untuk ikut terlibat dalam urusan konflik atau permasalahan apapun, serta dapat dengan mudah menentukan dan mendapatkan titik terang sebagai jalan keluar untuk menyelesaikan konflik atau permasalahan yang terjadi (Jannah, 2013).

Penelitian terkait kecerdasan emosional seorang mahasiswa yang aktif berorganisasi juga dilaksanakan oleh Saragih (2015) menggunakan judul “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Prestasi Akademik pada Mahasiswa Aktif Organisasi Kemahasiswaan di Lingkungan Universitas Udayana”. Hasil akhir dari penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara kecerdasan emosional dengan prestasi akademik pada mahasiswa aktivis organisasi. Oleh karena itu, dijelaskan di dalam penelitian ini meskipun seorang individu memiliki tingkat kecerdasan emosional yang stabil atau bahkan tinggi, mampu untuk menentukan prioritas apa yang harus dijalankan, mampu untuk mengontrol diri disaat dalam kondisi terpuruk sekalipun, memiliki

dorongan dan semangat yang tinggi dalam mengerjakan suatu hal, akan tetapi itu semua tidak dapat mempengaruhi tingkat prestasi akademik individu tersebut secara signifikan (Saragih, 2015).

Penelitian lain terkait kecerdasan emosional pada mahasiswa organisator dilakukan oleh Dwi Ayu Sumantri (2021) dengan judul “Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dengan Efikasi Diri Akademik Mahasiswa Pengurus Pemerintahan Mahasiswa (PEMA) Universitas Sumatera Utara”. Pada penelitian ini menghasilkan kesimpulan berupa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosi dengan efikasi diri akademik pada mahasiswa pengurus PEMA USU. Penelitian ini juga diperoleh hasil bahwa adanya hubungan positif diantara kecerdasan emosi dan efikasi diri ini disebabkan karena kedua variabel ini memiliki hubungan yang sejalan sehingga hasil akhir yang didapatkan positif dan signifikan (Sumantri, 2021).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dan mendasar terkait “Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Manajemen Konflik pada Mahasiswa Organisator Universitas X di Kota Tegal” sebab peneliti mengamati terdapat banyak mahasiswa-mahasiswi yang aktif bergabung dalam sebuah organisasi yang merasakan kesulitan dalam mengelola ataupun mengendalikan manajemen konfliknya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah dipaparkan, rumusan masalah pada penelitian ini yaitu apakah ada hubungan antara kecerdasan emosional dan manajemen konflik pada mahasiswa organisator Universitas X di Kota Tegal.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dan manajemen konflik pada mahasiswa organisator Universitas X di Kota Tegal.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki dua jenis manfaat yaitu secara teoritis dan secara praktis. Berikut manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan dan memperluas teori-teori ilmu psikologi khususnya yang berhubungan dengan bidang psikologi sosial, psikologi kognitif, dan psikologi klinis. Penelitian ini juga diharapkan menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya tentang kecerdasan emosional dan manajemen konflik.

2. Secara Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan, pusat informasi, ataupun referensi bagi para pembaca khususnya untuk mahasiswa-mahasiswi yang aktif bergabung dalam sebuah ikatan organisasi kemahasiswaan untuk mengelola manajemen konfliknya.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Konflik

1. Pengertian Manajemen Konflik

Terdapat beberapa pengertian mengenai manajemen konflik yang dicetuskan oleh banyak ahli. Sebelum itu, pengertian dari manajemen itu sendiri yaitu sebuah tindakan dan cara dari seorang individu untuk mengelola dan memonitori aktivitas pekerjaan seseorang agar mencapai target tujuan yang diinginkan. Pengertian konflik adalah sebuah situasi dimana adanya ketidakselarasan antara pola pikir dan sudut pandang di lingkungan sosial individu yang mengakibatkan hubungan sosial individu menurun. Selain itu, pengertian konflik menurut Hanurawan (2011) adalah suatu kondisi dimana menunjukkan adanya penyimpangan terkait aktivitas individu, niat, dan tujuan yang terjadi didalam lingkungan interaksi sosial individu. Lalu, jika menurut Lambert *et al* (2006) mendefinisikan konflik merupakan suatu keadaan yang dialami saat terjadinya sebuah penyimpangan atas opini atau gagasan yang disampaikan karena adanya perbedaan perspektif yang diberikan dari masing-masing individu.

Ketika konflik tersebut muncul, maka individu harus mempunyai pola penyelesaian konflik dengan cara mengelola manajemen konflik tersebut. Definisi dari manajemen konflik adalah sebuah cara dari tahap pemecahan masalah yang digunakan oleh individu guna menghadapi konflik yang terjadi pada dua individu atau bahkan lebih dan memiliki maksud agar menemukan solusi dan jalan keluar yang terbaik dari permasalahan tersebut. Definisi manajemen konflik lainnya menurut Ross (1993) yaitu merupakan suatu tahapan yang dilakukan oleh individu (pihak ketiga) yang memiliki tujuan untuk menuntun sebuah permasalahan ke tahap penyelesaian konflik dan berhasil atau tidak menciptakan kedamaian. Lalu, Wirawan (2010) menjelaskan juga definisi dari manajemen konflik yaitu adalah sebuah

tahapan dari individu yang terlibat dalam sebuah permasalahan tersebut untuk mengatur trik dan strategi konflik lalu mengimplementasikannya yang mana bakal menuntun permasalahan atau konflik tersebut agar memperoleh hasil akhir yang diinginkan dan hasil tersebut tidak merugikan ke salah satu pihak yang bersangkutan.

Pengelolaan manajemen konflik pun terdapat beberapa bentuk gaya yang bisa digunakan oleh individu. Maksud dari gaya manajemen konflik ini sendiri adalah sebuah kiat-kiat keberhasilan yang diterapkan oleh para individu yang sedang mengalami permasalahan atau konflik yang kemudian digunakan dan dimanfaatkan untuk menghadapi dan menyelesaikan permasalahan atau konflik tersebut (Negarawan, 2016). Wirawan (2010) mengungkapkan mengenai gaya manajemen konflik, model manajemen konflik ini mengenali adanya 5 gaya resolusi konflik, yaitu gaya integrasi (*collaborating style*), gaya akomodasi (*accommodating style*), gaya dominasi (*competing style*), gaya menghindar (*avoiding style*), dan gaya kompromi (*compromising style*).

Berdasarkan beberapa penjelasan terkait manajemen konflik di atas maka dapat diambil kesimpulan secara singkat bahwa manajemen konflik adalah sebuah bentuk strategi serta cara yang diatur oleh individu untuk menentukan tahapan yang harus dilakukan dalam menghadapi situasi konflik yang terjadi dengan beberapa pihak yang bersangkutan dan bertujuan untuk menemukan titik penyelesaian dari konflik serta guna untuk meningkatkan efektivitas dari kinerja individu tersebut.

2. Aspek-aspek Manajemen Konflik

Berikut ini merupakan aspek-aspek gaya manajemen konflik yang dijelaskan menurut pendapat Robbins (2002) yaitu sebagai berikut:

a. Kompetisi atau *competing*

Kompetisi ini merupakan salah satu bentuk aspek yang dijadikan sebuah gaya pengelolaan konflik oleh individu yang mana memiliki inti pusat yaitu kekuasaan. Dimana seorang individu akan mempergunakan sebuah

kekuasaannya untuk menuntaskan atau bahkan mungkin sampai meraih kemenangan terhadap konflik yang sedang terjadi dengan pihak lawan.

b. Kolaborasi atau pemecah masalah

Kolaborasi ini merupakan aspek gaya pemecahan masalah dengan mencari titik penyelesaian atau jalan keluar yang sepemahaman jika diantara kedua belah pihak yang bersangkutan memiliki kepentingan yang cukup krusial untuk disepakati bersama. Dampak yang dihasilkan dengan melalui kolaborasi ini yaitu akan menciptakan suasana damai yang mungkin tujuan-tujuan yang diinginkan dari kedua belah pihak akan tercapai.

c. Penghindaran

Penghindaran ini merupakan aspek gaya manajemen konflik yang memiliki dampak kurang baik. Aspek penghindaran ini memiliki stigma bahwa konflik itu adalah hal yang tidak bernilai dan tidak menguntungkan. Dampak negatif yang ditimbulkan dari aspek penghindaran ini yaitu individu yang sedang dalam situasi konflik cenderung akan lepas tangan terhadap konflik tersebut dan memberikannya pada orang lain. Serta individu cenderung untuk mengesampingkan konflik tersebut dan sulit untuk berkompromi.

d. Akomodasi

Akomodasi ini merupakan aspek gaya yang lebih memprioritaskan dan mendahulukan kepentingan dan urusan bersama serta ikatan yang sedang terjalin diantara kedua belah pihak. Individu akan cenderung lebih suportif dan lebih peduli akan kepentingan orang lain daripada kepentingan pribadi.

e. Kompromi

Aspek kompromi ini tak jauh beda dengan kolaborasi. Dimana pada aspek kompromi ini berarah pada menemukan titik temu atau jalan perdamaian antara kedua belah pihak yang terlibat konflik. Pihak yang terlibat konflik memiliki hak untuk menawarkan, menerima, dan

menolak. Agar dapat memperoleh hasil akhir yang bisa diterima oleh pihak-pihak yang terlibat.

Thomas dan Kilmann (1974) pun mengungkapkan dua dimensi dalam manajemen konflik yang penting untuk dicermati oleh para individu yaitu meliputi:

a. Kerja sama (*cooperativeness*)

Kerja sama adalah bentuk dari strategi yang dilakukan oleh individu dimana kerja sama ini bertujuan untuk memberikan kepuasan terhadap lawan konflik dan juga sebagai upaya dari penyelesaian konflik yang sedang terjadi.

b. Keasertifan (*assertiveness*)

Keasertifan adalah cara yang digunakan oleh individu dimana bertujuan untuk mengutamakan kemauan pribadi individu ketika sedang dalam situasi konflik.

Sementara itu, terdapat aspek-aspek manajemen konflik lain yang dikemukakan oleh Winardi (1994), yakni:

a. Manajemen Konflik Destruktif

Manajemen konflik destruktif ini mencakup tentang menyerang dan lepas kontrol atau *conflict engagement* dan berusaha memisahkan diri dari kondisi tertentu atau *withdrawal*. Menarik diri ketika dihadapkan dengan sebuah konflik atau permasalahan dengan menggunakan upaya mekanisme pertahanan diri, menyerah serta tidak memiliki pembelaan atas diri sendiri. Bentuk pengelolaan dalam konflik destruktif ini yaitu dengan menggunakan suatu desakan, tekanan, dan mengintimidasi dengan tujuan untuk saling menjatuhkan satu sama lain antar pihak yang bersangkutan dalam konflik. Hal ini akan mengakibatkan sebuah konflik atau permasalahan akan sulit untuk terselesaikan sebab pihak yang terlibat satu sama lain tidak menunjukkan sikap yang kooperatif dalam penyelesaian konflik.

b. Manajemen Konflik Konstruktif

Manajemen konflik konstruktif ini berkaitan dengan proses penyelesaian masalah atau *problem solving* berupa kompromi dan negosiasi. Dimana kompromi dan negosiasi ini memiliki alur yang sejalan dan harus seimbang. Kompromi merupakan upaya untuk mendapatkan kesepakatan antar pihak yang saling terlibat dan negosiasi merupakan upaya untuk menentukan sebuah keputusan atau solusi yang disetujui dan diterima secara bersama. Konflik konstruktif ini bertujuan untuk memperoleh penyelesaian konflik *win and win solution* sehingga pihak-pihak yang terlibat dalam sebuah konflik tidak merasa dirugikan.

Berdasarkan uraian di atas mengenai aspek-aspek manajemen konflik menurut para ahli, maka dalam penelitian ini peneliti melandaskan pada 5 (lima) aspek manajemen konflik yang dikemukakan oleh Robbins (2002) yaitu meliputi kompetisi atau *competing*, kolaborasi atau pemecah masalah, penghindaran, akomodasi, dan kompromi.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Manajemen Konflik

Menurut Wirawan (2010) mengungkapkan bahwa terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi manajemen konflik, antara lain:

a. Asumsi mengenai konflik

Sebuah asumsi individu terkait permasalahan ini dapat berdampak terhadap bentuk tingkah laku seseorang tersebut dalam menghadapi kondisi permasalahan tersebut.

b. Persepsi mengenai penyebab konflik

Sebuah persepsi individu terkait latar belakang terjadinya konflik ini juga akan berdampak pada gaya manajemen konflik individu tersebut.

c. Ekspektasi atas reaksi lawan konflik

Secara tidak langsung, individu yang sedang dalam situasi menghadapi konflik akan mencoba untuk membuat dan menyusun sebuah cara atau trik yang mana digunakan untuk menyelesaikan permasalahannya, sebab salah satu cara untuk mencapai keberhasilan dalam mengelola manajemen konflik yaitu dengan menyusun strategi sebagai upaya penyelesaian sebuah permasalahan atau konflik tersebut.

d. Pola komunikasi dalam interaksi konflik

Pola komunikasi dan berbicara juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam proses manajemen konflik. Sebuah permasalahan atau konflik cenderung akan lebih cepat terselesaikan jika pihak-pihak yang bersangkutan memiliki pola komunikasi dan berbicara yang baik sehingga proses interaksi konflik berjalan lancar.

e. Kekuasaan yang dimiliki

Sebuah permasalahan atau konflik pasti didalamnya terdapat unsur adu kekuasaan diantara pihak-pihak yang bersangkutan terhadap konflik tersebut. Jika ada salah satu pihak yang terlibat konflik merasa mempunyai kedudukan kekuasaan yang lebih tinggi, maka pihak tersebut memiliki kemungkinan yang kecil atau bahkan tidak mungkin untuk mengalah dan menyerah atas konflik yang sedang dihadapi.

f. Pengalaman menghadapi situasi konflik

Pengalaman yang dimiliki oleh individu ketika dalam situasi menghadapi konflik ini dapat menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi proses interaksi konflik dan gaya manajemen konflik individu tersebut, sebab jika individu sudah pernah menghadapi situasi konflik maka ketika individu tersebut dihadapkan kembali dengan situasi konflik pasti akan mempunyai sikap yang berbeda dalam menanganinya.

g. Sumber yang dimiliki

Sumber-sumber yang dimiliki oleh individu dalam menghadapi situasi konflik ini dapat memberikan pengaruh terhadap pemilihan gaya manajemen konflik yang akan digunakan oleh individu tersebut. Sumber-sumber yang dimaksud yaitu seperti kekuasaan, pengetahuan, pengalaman, dan uang.

h. Jenis kelamin

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan memberikan penjelasan bahwa jenis kelamin atau gender seseorang ini memiliki pengaruh terhadap gaya manajemen konflik yang akan diterapkan untuk menyelesaikan permasalahannya.

i. Kecerdasan emosional

Salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya keberhasilan dalam proses manajemen konflik seseorang yaitu adalah kecerdasan emosional, sebab dengan memiliki kecerdasan emosional yang baik maka individu tersebut memiliki kemampuan untuk menghadapi dan mengatasi konflik serta memiliki kontrol emosi yang lebih stabil dalam interaksi konflik.

j. Kepribadian

Gaya manajemen konflik juga dipengaruhi oleh tipe kepribadian individu, sebab dengan banyaknya macam kepribadian individu yang berbeda-beda, maka strategi yang dimiliki individu dalam menghadapi konflik dan cara mengatasinya pun akan berbeda-beda.

k. Budaya organisasi sistem sosial

Adanya sebuah perbedaan pada budaya organisasi sistem sosial dan normal perilaku individu, maka hal tersebut akan menimbulkan perbedaan pula pada pemilihan gaya manajemen konflik yang digunakan dan diterapkan oleh para anggotanya.

l. Prosedur yang mengatur pengambilan keputusan jika terjadi konflik

Sebuah organisasi sistem formal umumnya sudah pasti memiliki tata cara untuk tahap penyelesaian suatu permasalahan atau konfliknya tersendiri sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

m. Situasi konflik dan posisi dalam konflik

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi gaya manajemen konflik yaitu sebuah situasi konflik dan posisi dalam konflik, sebab jika individu memiliki gaya manajemen konflik berkompetisi maka akan cenderung mengganti gaya manajemen konfliknya.

n. Pengalaman menggunakan salah satu gaya manajemen konflik

Sebuah pengetahuan pada saat pemilihan gaya manajemen konflik itu dapat mempengaruhi proses pengelolaan manajemen konflik didalamnya. Tingkat keberhasilannya pun akan ditentukan dari tepat atau tidaknya seorang individu memilih gaya manajemen konflik untuk sebuah permasalahan yang sedang dihadapinya.

o. Ketrampilan berkomunikasi

Ketrampilan berkomunikasi ini pun memiliki pengaruh terhadap manajemen konflik individu. Hal ini disebabkan karena semua gaya manajemen konflik yang ada pasti akan membutuhkan sebuah ketrampilan berkomunikasi yang baik dan lancar sehingga proses manajemen konflik pun akan mencapai titik keberhasilan.

Hardjana (1994) pun mengungkapkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi manajemen konflik, antara lain:

- a. Suatu jalinan yang tampak pada individu-individu yang ikut serta dalam situasi konflik, namun terjadi sebelum munculnya sebuah konflik tersebut.
- b. Karakter personal individu yang terlibat konflik dan tingkat proposi kekuasaan yang dimilikinya.
- c. Sebuah akibat yang muncul ketika terjadinya pertemuan diantara individu-individu yang ikut serta dalam permasalahan guna mengatur dan mengatasi suatu permasalahan yang ada.
- d. Dasar dari konflik yang sedang terjadi.
- e. Permasalahan yang menjadi titik pusat konflik dan penafsiran bersama mengenai isi konflik dan urgensi konflik yang harus diselesaikan.
- f. Strategi manajemen konflik.
- g. Dugaan sementara mengenai keberhasilan manajemen konflik.

Sementara itu, Broadman dan Horowitz (1994) juga mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi manajemen konflik, yakni:

a. Bentuk persoalan konflik

Bentuk persoalan sebuah konflik ini memiliki pengaruh terhadap pemilihan gaya manajemen konflik yang akan digunakan dan bagaimana individu yang terlibat dalam konflik tersebut dapat menghadapi dan berhasil menemukan titik penyelesaian konflik.

b. Karakteristik individual

Karakteristik individual yang dimaksudkan yaitu tipe kepribadian individu yang sedang terlibat dalam sebuah konflik. Sikap dan perilaku

yang dimiliki oleh individu ini juga mempunyai pengaruh terhadap kemampuan manajemen konflik individu.

c. Situasional

Situasional ini merupakan sebuah situasi atau kondisi yang timbul ketika sedang terjadi permasalahan atau konflik. Situasional yang dapat memberikan pengaruh terhadap pengelolaan sebuah konflik yaitu seperti sejarah ikatan yang pernah terjadi, kondisi sosial individu, serta banyak bentuk situasional yang lainnya.

Berdasarkan penjelasan menurut para ahli yang telah diuraikan di atas mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi manajemen konflik, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi manajemen konflik yaitu meliputi asumsi mengenai konflik, persepsi mengenai penyebab konflik, pola komunikasi dalam interaksi konflik, kecerdasan emosional, dan kepribadian. Faktor kecerdasan emosional disini memiliki pengaruh yang cukup relevan dalam pengelolaan manajemen konflik.

B. Kecerdasan Emosional

1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Memiliki perkembangan kecerdasan emosional yang baik merupakan salah satu aspek yang perlu dimiliki oleh para individu, sebab kecerdasan emosional ini sangat berkesinambungan dengan kemampuan untuk menghadapi dan memecahkan sebuah permasalahan atau konflik (Rahmani, 2020). Definisi kecerdasan emosional yang dimaksud secara umum yaitu adalah sebuah kemampuan dan keterampilan seseorang untuk mengelola emosi yang ada didalam diri individu tersebut. Goleman (2001) juga menjelaskan bahwa pengertian dari kecerdasan emosional yaitu kemampuan yang dimiliki oleh para individu guna memberikan motivasi diri serta mampu untuk menghadapi situasi apapun termasuk depresi dan frustrasi, mengendalikan perasaan, menjaga suasana hati dan pikiran, memiliki empati, dan juga rasa optimisme yang tinggi. Selain itu, Zainun (2002) pun mengungkapkan definisi dari kecerdasan emosional itu adalah sebuah unsur

yang dapat menumbuhkan kepintaran individu dalam mengendalikan emosinya.

Goleman (2002) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosional individu yaitu meliputi pengalaman, jenis kelamin, jabatan, dan usia seseorang. Bagi seorang mahasiswa yang sudah memasuki tahap usia dewasa ini sangat memerlukan tingkat kecerdasan emosional yang baik karena di tahap itu mahasiswa sangat rentan mengalami sebuah permasalahan atau konflik (Rachmatan, 2016). Individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang baik maka individu tersebut akan memiliki kestabilan dalam bersikap dan berperilaku, sebab itu kecerdasan emosional ini memiliki keterkaitan dengan kemampuan seorang individu untuk menghadapi situasi dan interaksi konflik (Rahmani, 2020).

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan mengenai kecerdasan emosional individu maka dapat disimpulkan secara singkat bahwa maksud dari kecerdasan emosional adalah sebuah kompetensi yang dimiliki oleh setiap individu yang memiliki dasar guna mengatur serta mengontrol kekuatan emosi yang tumbuh dari dalam diri individu tersebut.

2. Aspek-aspek Kecerdasan Emosional

Di bawah ini merupakan aspek-aspek dari kecerdasan emosional menurut Goleman (2004), yaitu sebagai berikut:

a. Mengenali Emosi Diri

Mengenali emosi diri merupakan sebuah ketrampilan yang dimiliki oleh individu yang memiliki maksud yaitu guna mengetahui apapun yang sedang dialami individu tersebut serta dimanfaatkan untuk menuntun dalam tahap pengambilan sebuah keputusan dan mempunyai standar yang nyata terhadap kemampuan serta ketrampilan serta tingkat kepercayaan diri yang baik.

b. Mengelola Emosi Diri

Mengelola emosi diri yaitu sebuah tahapan proses dari individu untuk mengatur serta mengelola emosi dengan baik sehingga akan memperoleh hasil akhir yang positif dan baik terhadap proses pengerjaan setiap tugas,

memahami situasi hati, dan mampu untuk mengesampingkan kesenangan pribadi sebelum mencapai sebuah target.

c. Motivasi Diri

Sebuah motivasi ini merupakan salah satu aspek yang sangat diperlukan dalam proses pengarahan individu guna menuju target serta dapat memberikan dorongan yang besar kepada individu untuk terus bersikap inisiatif dan mampu untuk bertahan dalam situasi yang buruk sekalipun.

d. Mengenali Emosi Orang Lain

Mengenali emosi orang lain merupakan sebuah sikap dengan sadar untuk merasakan yang dirasakan oleh individu lain, sanggup untuk memahami sudut pandang kacamata individu lain, meningkatkan kepercayaan serta menyesuaikan diri dengan berbagai individu lainnya.

e. Membina Hubungan

Membina hubungan adalah salah satu kemampuan mengendalikan emosi terhadap individu lain. Kemampuan yang dimaksud yaitu dalam hal membina hubungan yang baik dengan lingkungan sosial. Untuk dapat mengelola emosionalnya dengan baik saat berhadapan dengan individu lain, mempunyai interaksi sosial yang baik serta dengan pandai dapat memahami suatu kondisi dan lingkungan sosial, dan memanfaatkan ketrampilan sosial ini untuk mengatur, memimpin, dan berunding untuk bertukar pikiran secara bersama-sama agar mampu menyelesaikan suatu permasalahan atau konflik dengan baik.

Terdapat beberapa aspek-aspek kecerdasan emosi lainnya menurut Cooper dan Sawaf (2002), antara lain :

a. Kesadaran Emosi

Kesadaran emosi menjadi salah satu inti kekuatan yang dapat memberikan dorongan terhadap individu yang menjadikannya tampak nyata dan menghadirkan semangat pada individu untuk terus memahami potensi diri dan mencapai sebuah tujuan hidup yang telah diimpikan.

b. Kebugaran Emosi

Kebugaran emosi dapat memberikan suatu buah pikiran untuk mendapatkan peningkatan dari potensi diri baik itu kemampuan maupun keterampilan individu. Akan tetapi jika di pertengahan jalan menemukan sebuah kegagalan dan tidak sesuai dengan ekspektasi, maka individu tersebut akan cenderung lebih mampu untuk menerima dan dengan lapang dada mengampuni diri sendiri maupun individu lain.

c. Kedalaman Emosi

Apabila individu mempunyai tingkat kedalaman emosi yang baik itu berarti individu tersebut cenderung lebih mudah untuk mengutarakan segala bentuk atensi yang ingin diungkapkan terhadap potensi-potensi diri yang mungkin nantinya akan bisa menemukan sebuah garis hidup individu tersebut dan membantu dalam proses pencapaian tujuan hidup.

d. Alkimia Emosi

Alkimia emosi merupakan sebuah proses belajar individu mengenai taktik bagaimana caranya menggunakan kata hati, sebuah motivasi yang tumbuh dari dalam hati individu, bersemangat dan inisiatif, serta kekuatan-kekuatan emosi lainnya sebagai aspek yang menjembatani sebuah peningkatan dan transformasi individu yang memiliki tujuan untuk menghadapi suatu kekurangan, baik yang muncul dari dalam diri individu maupun kelompok organisasi.

Selain itu, Salovey dan Mayer (1990) pun mengemukakan empat aspek kecerdasan emosional, yakni:

a. Persepsi

Persepsi dalam aspek kecerdasan emosional ini yaitu sebuah kepiawaian yang dimiliki oleh individu dalam mengelola suasana hati serta mampu untuk memenuhi segala hal kebutuhan emosi dalam diri.

b. Asimilasi

Asimilasi merupakan sebuah ketrampilan yang dimiliki individu guna untuk memilah berbagai sikap emosional yang muncul berbeda-beda.

Proses asimilasi dalam aspek kecerdasan emosional ini berkaitan dengan penyesuaian diri serta dapat mempengaruhi pola pikir individu.

c. Pemahaman

Pemahaman yang dimaksud dalam aspek kecerdasan emosional ini merupakan sebuah kepandaian individu terkait hal memahami emosi diri yang dinilai cukup pelik. Sebagai contoh yaitu kemampuan untuk memahami perasaan terhadap situasi yang kompleks, mampu untuk mengendalikan respon emosi yang kurang baik, hingga mampu untuk memahami perilaku serta luapan emosi individu.

d. Pengelolaan

Pengelolaan ini merupakan sebuah kemampuan individu dalam hal mengatur emosi diri serta mengaitkan emosi-emosi tersebut dan disesuaikan dengan situasi yang sedang terjadi.

Berdasarkan beberapa penjelasan terkait aspek-aspek yang meliputi kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh para ahli, maka peneliti melandaskan pada 5 (lima) aspek kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh Goleman (2004) yaitu meliputi mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, motivasi diri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosional individu yang dikemukakan oleh Goleman (2001), antara lain:

a. Lingkungan keluarga

Sebuah kehidupan dalam keluarga adalah pijakan pertama yang dijajaki oleh seorang individu untuk mengetahui apa itu emosi atau perasaan. Segini mungkin seorang individu harus diberi pengetahuan dan pemahaman terkait kecerdasan emosional. Sebagai contoh seorang bayi yang menangis jika ingin meminta sesuatu dan tertawa jika diajak bermain. Lingkungan keluarga ini memiliki dampak paling kuat terhadap kecerdasan emosional individu. Bahkan seorang anak lebih cenderung

memiliki ingatan yang cukup kuat mengenai peristiwa dan kejadian emosional yang pernah dialami semasa kecilnya hingga dewasa kelak.

b. Lingkungan sekolah

Kehidupan individu dalam lingkungan sekolah juga merupakan salah satu dampak yang begitu kuat dalam pertumbuhan kecerdasan emosional individu, sebab masa sekolah individu terhitung cukup lama, sejak individu tersebut menjajaki dunia taman bermain kanak-kanak hingga menduduki bangku perkuliahan. Maka tingkat kecerdasan emosional individu ini akan tumbuh dan berkembang seiring dengan perkembangan fisik dan mentalnya. Serta di luar itu, aktivitas bermasyarakat dan berteman individu diluar sekolah pun akan memberikan pembelajaran untuk mengatur kestabilan emosi individu.

c. Lingkungan Sosial

Interaksi individu terhadap lingkungan sosialnya juga dapat mempengaruhi perkembangan kecerdasan emosional seseorang, sebab dalam lingkungan sosial tersebut individu akan dituntut untuk dapat menempatkan diri dengan baik dan mampu untuk menghargai antar individu satu sama lain. Melalui beberapa aktivitas yang terjadi di lingkungan sosial individu juga dapat membantu individu tersebut untuk mengontrol dan menstabilkan emosinya dengan melihat situasi dan keadaan disekitarnya.

Walgito (2004) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosional dibagi menjadi 2 faktor, antara lain:

a. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosional ini merupakan suatu hal yang didapatkan dan muncul dari dalam diri individu yang sudah pasti memberikan pengaruh terhadap perkembangan kecerdasan emosi pada individu tersebut. Jasmani dan psikologis merupakan dua sumber yang tampak dan nyata dalam internal individu. Sumber jasmani yang dimaksud adalah suatu kondisi fisik dan kesehatan dari individu, baik buruknya kondisi jasmani seseorang maka akan

mempengaruhi kecerdasan emosionalnya, sedangkan sumber psikologis ini melibatkan beberapa aspek didalamnya yaitu pengetahuan, pengalaman, perasaan, kapasitas dalam berfikir, dan juga motivasi. Aspek dalam sumber psikologis tersebut pun dapat memberikan pengaruh terhadap kecerdasan emosional individu.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosional ini adalah hal-hal yang berasal dari lingkungan sekitar individu dan bermunculan dari banyak sisi sehingga dapat mempengaruhi tingkat kecerdasan emosional individu. Terdapat dua sumber dalam faktor eksternal yaitu lingkungan keluarga dan lingkungan sosial. Lingkungan keluarga dapat memberikan pengaruh cukup besar untuk perkembangan kecerdasan emosional seseorang karena keluarga merupakan pijakan paling utama bagi seorang individu untuk memahami dan mempelajari arti sebuah kehidupan. Terdapat banyak kekuatan emosi yang secara tidak langsung didapatkan dalam lingkungan keluarga terutama dari orang tua. Melalui lingkungan keluarga ini juga seorang individu dapat menumbuhkan sebuah kepribadian yang akan dimiliki, sedangkan jika sumber lingkungan non-keluarga yaitu aspek yang bermunculan baik dari lingkungan sekolah maupun lingkungan sosial dan masyarakat individu tersebut. Baik buruknya lingkungan di luar keluarga individu maka akan berpengaruh terhadap tingkat kecerdasan emosional individu, sebab seorang individu cenderung menghabiskan waktu dan kehidupannya untuk tumbuh dan berkembang di lingkungan non-keluarga.

Sementara itu, Hurlock (2004) mengungkapkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosional, yakni:

a. Faktor Kematangan

Kematangan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosional sebab hal ini berkaitan dengan masa perkembangan individu. Tingkat kematangan individu dapat memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku emosionalnya.

Kematangan individu ini dapat mempengaruhi proses berpikir individu, pemahaman atas emosi diri, serta pemenuhan atas kebutuhan emosional.

b. Faktor Belajar

Belajar juga dapat memberikan pengaruh terhadap kecerdasan emosional. Individu yang telah melalui fase belajar maka itu akan memberikan dampak pada pengelolaan emosi individu itu sendiri. Edukasi yang diberikan berupa perancangan pola reaksi emosi. Perancangan pola reaksi emosi ini bertujuan untuk memilah reaksi emosional agar tidak berujung pada reaksi emosional yang tidak diinginkan.

Berdasarkan beberapa penjelasan dari para ahli yaitu Goleman (2001) dan Walgito (2004) terkait faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosional individu dapat disimpulkan bahwa lingkungan keluarga, lingkungan pendidikan atau sekolah, dan lingkungan sosial merupakan faktor-faktor yang cukup mendominasi dan memiliki pengaruh yang cukup besar dalam pengelolaan kecerdasan emosi seseorang. Akan tetapi, disisi lain juga terdapat faktor jasmani dan faktor psikologis yang dapat mempengaruhi individu dalam proses mengendalikan kecerdasan emosionalnya.

C. Hubungan antara Manajemen Konflik dan Kecerdasan Emosional

Sebuah konflik merupakan hal yang sangat rawan dan memang biasa timbul di lingkup organisasi. Terdapat faktor-faktor yang melatarbelakangi timbulnya sebuah permasalahan tersebut, sebab sebuah proses interaksi sosial dan aktivitas organisasi yang dilakukan diantara anggota organisasi tersebut tidak akan bisa memberikan jaminan bahwa akan berjalan dengan mulus dan konsisten pada setiap pelaksanaannya. Salah satu cara yang mungkin bisa mengurangi kemungkinan timbulkan konflik yaitu dengan menumbuhkan sikap solidaritas dan loyalitas yang tinggi dari masing-masing anggota organisasi tersebut (Wartini, 2015). Kemudian, jika terjadi konflik yang berlebihan dan berkepanjangan pun secara tidak langsung akan berakibat pada kesehatan fisik dan emosional pada individu yang terlibat, sehingga pada permasalahan seperti ini sangat dibutuhkan pengelolaan emosionalitas yang baik dari para individu.

Sebuah teori yang dikemukakan oleh Hein dalam Goleman (2002) mengungkapkan bahwa setiap individu memiliki perbedaan tingkat pengelolaan kecerdasan emosionalnya. Terdapat dua macam tingkat kecerdasan emosional yang dimaksud yaitu tingkat kecerdasan emosional yang rendah dan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi. Individu tersebut akan memperlihatkan tingkat kecerdasan emosionalnya pada saat individu tersebut sedang dalam situasi konflik salah satunya (Negarawan, 2016). Lalu, tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki oleh individu tersebut akan mempengaruhi pula bagaimana individu tersebut mengelola sebuah konflik yang sedang dihadapi. Melalui kecerdasan emosional ini juga dapat memberikan pengaruh terhadap pemilihan gaya manajemen konflik yang akan diterapkan oleh individu tersebut untuk menghadapi dan memecahkan suatu permasalahan atau konflik. Sebuah penelitian yang dilaksanakan oleh Negarawan (2016) pun mengungkapkan bahwa seorang mahasiswa yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang stabil dan efektif maka akan memberikan dampak yang positif dalam proses peningkatan kemampuan serta keterampilan mahasiswa ketika sedang menghadapi situasi dan interaksi konflik.

D. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan kajian teori yang telah dipaparkan, maka peneliti memiliki hipotesis pada penelitian ini yaitu adanya hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan manajemen konflik pada mahasiswa organisator Universitas X di Kota Tegal. Semakin baik tingkat kecerdasan emosional individu maka semakin baik tingkat manajemen konfliknya dan sebaliknya jika semakin buruk tingkat kecerdasan emosional individu maka semakin buruk pula tingkat manajemen konfliknya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh peneliti pasti akan memiliki sebuah fenomena atau topik penelitian yang untuk diteliti. Fenomena atau topik yang digunakan oleh peneliti biasanya merupakan sebuah peristiwa yang pernah atau sering terjadi di lingkungan sekitar peneliti, cukup menarik dan krusial untuk diteliti. Fenomena atau topik yang diangkat dalam sebuah penelitian ini sering disebut dengan istilah variabel. Murti (1996) memberikan penjelasan mengenai pengertian dari variabel yaitu merupakan sebuah fenomena atau peristiwa yang memiliki beragam value yang berbeda-beda dan dapat diukur menggunakan cara kualitatif maupun kuantitatif. Pada penelitian ini memusatkan pada 2 (dua) jenis variabel yaitu variabel bebas dan variabel tergantung. Jika dijelaskan secara singkat, maksud dari variabel bebas atau variabel independen yaitu merupakan variabel yang dapat mempengaruhi dan menimbulkan perubahan terhadap variabel lain, sedangkan maksud dari variabel tergantung atau variabel dependen yaitu adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas dan akan diukur seberapa besar pengaruh yang dihasilkan hingga menimbulkan perubahan pada variabel ini.

Adapun variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. **Variabel Bebas (X)** : Kecerdasan Emosional
2. **Variabel Tergantung (Y)** : Manajemen Konflik

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan gambaran operasional variabel yang akan diteliti agar penelitian dapat berjalan sistematis sesuai dengan metode penelitian yang akan digunakan. Berikut definisi operasional penelitian ini, yaitu:

1. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional yaitu merupakan sebuah kompetensi yang dimiliki oleh setiap individu yang memiliki dasar untuk mengatur serta mengontrol kekuatan emosi yang tumbuh dari dalam diri individu tersebut. Variabel kecerdasan emosional ini akan diukur dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek kecerdasan emosional menurut teori yang dikemukakan Goleman (2004) yaitu meliputi mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, motivasi diri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan. Skala kecerdasan emosional ini akan menentukan jika semakin tinggi skor yang diperoleh oleh subjek maka akan menunjukkan tingkat kecerdasan emosional yang baik. Begitu pun sebaliknya, jika semakin rendah hasil skor yang didapatkan oleh subjek maka akan menunjukkan tingkat kecerdasan emosional yang buruk.

2. Manajemen Konflik

Manajemen konflik merupakan sebuah bentuk strategi dan cara yang diatur oleh individu untuk menentukan tahapan yang harus dilakukan dalam menghadapi situasi konflik yang terjadi dengan beberapa pihak yang bersangkutan dan bertujuan untuk menemukan titik penyelesaian dari konflik untuk meningkatkan efektivitas kinerja individu tersebut. Variabel manajemen konflik ini akan diukur dengan menggunakan skala yang disusun dengan mengacu pada aspek-aspek manajemen konflik menurut teori yang dicetuskan oleh Robbins (2002) yaitu meliputi kompetisi atau *competing*, kolaborasi atau pemecah masalah, penghindaran, akomodasi, dan kompromi. Skala manajemen konflik ini akan menentukan jika semakin tinggi skor yang diperoleh oleh subjek maka akan menunjukkan tingkat manajemen konflik yang baik. Begitu pun sebaliknya, jika semakin rendah hasil skor yang didapatkan oleh subjek maka akan menunjukkan tingkat manajemen konflik yang buruk.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel (Sampling)

1. Populasi

Populasi mempunyai sebuah pengertian yang dikemukakan oleh Azwar (2007) yaitu sebuah gabungan dari subjek-subjek penelitian yang nantinya akan memperoleh penyamarataan hasil penelitian. Sedangkan definisi populasi secara umum yaitu merupakan banyaknya sampel yang akan digunakan dalam sebuah kegiatan penelitian secara keseluruhan (Apriyani, 2018). Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mahasiswa-mahasiwi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas X Kota Tegal angkatan 2018-2021 yang aktif tergabung dan mengikuti organisasi kampus berjumlah 156 mahasiswa.

Tabel 1. Data Mahasiswa yang Aktif Tergabung dan Mengikuti Organisasi

| No. | Jenis Organisasi | Jumlah |
|-------|--|--------|
| 1. | Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas | 19 |
| 2. | Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas | 18 |
| 3. | Lembaga Pers Mahasiswa | 25 |
| 4. | Himpunan Mahasiswa Program Studi Ilmu Komunikasi | 30 |
| 5. | Himpunan Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan | 29 |
| 6. | Ikatan Mahasiswa Pemberdayaan dan Edukasi Rakyat | 9 |
| 7. | Seni Paduan Suara | 6 |
| 8. | Kajian Seni dan Budaya | 5 |
| 9. | Komunitas Penulis dan Jurnalis Kampus | 15 |
| Total | | 156 |

2. Sampel

Definisi sederhana dari sampel yaitu adalah bagian dari populasi yang terpilih untuk mewakili dan sudah sesuai dengan karakteristik penelitian yang akan digunakan. Selain itu, penjelasan yang sama juga diungkapkan oleh Setiadi (2007) mengenai definisi sampel yaitu unsur-unsur yang berasal dari populasi kemudian diajukan sebagai representatif berdasarkan kemampuan yang diduga mampu.

Sampel representatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa-mahasiswi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas X di Kota Tegal yang aktif tergabung dan mengikuti organisasi kampus yaitu sebanyak 83 mahasiswa yang terdiri dari organisasi Himpunan Mahasiswa Fakultas Ilmu Komunikasi, Himpunan Mahasiswa Fakultas Ilmu Pemerintahan, Badan Eksekutif Mahasiswa, serta Kajian Seni dan Budaya. Untuk organisasi lainnya dalam populasi dijadikan sebagai sampel penelitian uji coba (*Try Out*).

3. Teknik Pengambilan Sampel (Sampling)

Definisi sederhana dari teknik pengambilan sampel atau sampling yaitu sebuah cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mencari dan menentukan sampel penelitian. Di samping itu, definisi teknik pengambilan sampel (sampling) menurut Margono (2004) yaitu merupakan sebuah metode yang bertujuan untuk menetapkan sampel representatif yang disesuaikan berdasarkan kriteria ukuran dan jumlah sampel untuk memperoleh sumber data penelitian yang valid.

Teknik pengambilan sampel atau sampling yang diterapkan dalam penelitian ini adalah *cluster random sampling*. Hadi (2000) pun memberikan penjelasan bahwa dengan menggunakan teknik *cluster random sampling* ini akan memberikan ruang bagi setiap *cluster* populasi untuk menjadi bagian dari sampel penelitian. Pada penelitian ini sampel ditetapkan dengan cara memilih individu secara acak berdasarkan kelas atau jenis organisasi. Teknik randomisasi dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode undian, yaitu dengan cara menuliskan satu per satu kelas atau jenis organisasi lalu kertas tersebut digulung dan dikocok hingga menghasilkan beberapa nama kelas atau jenis organisasi untuk dijadikan sebagai sampel penelitian yang representatif.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan salah satu dari tahapan kegiatan penelitian yang memiliki maksud tujuan untuk mengungkap sebuah informasi dan

keterangan mengenai fenomena yang sedang diteliti agar dapat mencapai sebuah tujuan dari penelitian tersebut. Salah satu metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan alat ukur skala penelitian. Bentuk dari skala penelitian yaitu meliputi item-item yang berupa pernyataan yang mana hasil respon yang dihasilkan dari subjek tidak ada jawaban yang benar ataupun salah. Melalui skala penelitian ini digunakan untuk mengukur sikap, perilaku, opini, serta impresi mengenai variabel-variabel yang sedang diteliti. Skala dalam penelitian ini disusun dengan menggunakan teori aspek-aspek manajemen konflik dan kecerdasan emosional yang mana berisi dua komponen item yaitu meliputi pernyataan pendukung terhadap aspek yang akan diteliti (*favorable*) dan pernyataan tidak mendukung atau pengecoh terhadap aspek yang akan diteliti (*unfavorable*), serta dilengkapi juga dengan empat pilihan jawaban. Penggunaan empat pilihan jawaban ini bertujuan supaya dapat mempermudah subjek dalam menjawab pertanyaan skala penelitian sesuai dengan fakta yang sebenarnya. Berikut ini merupakan sebuah skema pilihan jawaban skala beserta sistem skoring yang akan diberikan:

Tabel 2. Skema Pilihan Jawaban Skala Beserta Sistem Skoring

| Item Favorabel | | Item Unfavorabel | |
|---------------------------|------|---------------------------|------|
| Pernyataan | Skor | Pernyataan | Skor |
| Sangat Sesuai (SS) | 4 | Sangat Sesuai (SS) | 1 |
| Sesuai (S) | 3 | Sesuai (S) | 2 |
| Tidak Sesuai (TS) | 2 | Tidak Sesuai (TS) | 3 |
| Sangat Tidak Sesuai (STS) | 1 | Sangat Tidak Sesuai (STS) | 4 |

1. Skala Kecerdasan Emosional

Skala kecerdasan emosional ini bertujuan untuk mengukur serta mengungkap kecerdasan emosional terhadap subjek penelitian. Penyusunan skala kecerdasan emosional ini mengacu pada aspek-aspek kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh Goleman (2004) yaitu mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, motivasi diri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan. Skala kecerdasan emosional ini berjumlah sebanyak 40 butir item dan terdiri dari item yang bersifat mendukung kecerdasan emosional (*favorable*) dan item yang bersifat tidak mendukung kecerdasan

emosional (*unfavorable*). Tingkat kecerdasan emosional pada subjek akan ditunjukkan melalui hasil skor yang akan diperoleh. Apabila semakin tinggi hasil skor yang didapatkan oleh subjek maka tingkat kecerdasan emosional baik. Begitupun sebaliknya, jika semakin rendah hasil skor yang didapatkan oleh subjek maka tingkat kecerdasan emosional buruk. Adapun *blue print* skala kecerdasan emosional sebagai berikut:

Tabel 3. *Blue Print* Skala Kecerdasan Emosional

| No. | Aspek | Item | | Jumlah |
|--------|----------------------------|------------------|--------------------|--------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| 1. | Mengenali emosi diri | 4 | 4 | 8 |
| 2. | Mengelola emosi diri | 4 | 4 | 8 |
| 3. | Motivasi diri | 4 | 4 | 8 |
| 4. | Mengenali emosi orang lain | 4 | 4 | 8 |
| 5. | Membina hubungan | 4 | 4 | 8 |
| Jumlah | | 20 | 20 | 40 |

2. Skala Manajemen Konflik

Skala manajemen konflik ini bertujuan untuk mengukur serta mengungkap tingkat manajemen konflik terhadap subjek penelitian. Penyusunan skala manajemen konflik ini mengacu pada aspek-aspek manajemen konflik yang dicituskan oleh Robbins (2002) yaitu kompetisi atau *competing*, kolaborasi atau pemecah masalah, penghindaran, akomodasi, dan kompromi. Jumlah item dalam skala manajemen konflik ini yaitu sebanyak 40 butir item dan terdiri dari item yang bersifat mendukung manajemen konflik (*favorable*) dan item yang bersifat tidak mendukung manajemen konflik (*unfavorable*). Mengenai perolehan skor item, jika semakin tinggi hasil skor yang diperoleh maka tingkat manajemen konflik subjek semakin baik. Begitu sebaliknya, jika semakin rendah hasil skor yang diperoleh maka tingkat manajemen konflik semakin buruk. Adapun *blue print* skala manajemen konflik sebagai berikut:

Tabel 4. Blue Print Skala Manajemen Konflik

| No. | Aspek | Item | | Jumlah |
|--------|---------------------------------|------------------|--------------------|--------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| 1. | Kompetisi atau <i>competing</i> | 4 | 4 | 8 |
| 2. | Kolaborasi atau pemecah masalah | 4 | 4 | 8 |
| 3. | Penghindaran | 4 | 4 | 8 |
| 4. | Akomodasi | 4 | 4 | 8 |
| 5. | Kompromi | 4 | 4 | 8 |
| Jumlah | | 20 | 20 | 40 |

E. Validitas, Uji Daya, dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas dalam sebuah penelitian memiliki tujuan untuk memahami sampai sejauh mana keakuratan sebuah alat ukur penelitian dalam menjalankan fungsi pengukurannya agar data yang diperoleh bisa mendapatkan hasil yang akhir yang relevan atau sesuai. Sugiyono (2009) memberikan pernyataan bahwa sebuah alat ukur dapat dikatakan valid apabila berhasil mengukur sebuah atribut yang akan diteliti. Maka dari itu, apabila sebuah alat ukur yang digunakan menghasilkan tingkat validitas yang tinggi maka alat ukur tersebut dapat dikatakan valid dan akurat dalam menjalankan fungsi ukurnya. Begitupun sebaliknya, jika sebuah alat ukur menghasilkan tingkat validitas yang rendah maka alat ukur tersebut dapat dikatakan kurang valid dan kurang akurat dalam menjalankan fungsi ukurnya.

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu validitas isi atau validitas konten (*content validity*). Dimana dalam validitas isi ini menunjukkan sampai sejauh mana item-item yang diciptakan dalam sebuah alat ukur dapat menggambarkan isi secara keseluruhan dari atribut yang akan diteliti. Pengukuran uji validitas item ini berdasarkan penilaian logika dan nalar sehingga dapat diketahui alat ukur tersebut sudah cukup relevan dengan teori yang digunakan dan mampu untuk mengungkap atribut yang hendak diteliti. Proses pengujian item ini dinilai tidak akurat jika hanya berdasarkan

penilaian peneliti, akan tetapi juga harus berdasarkan persetujuan dari penilaian profesional (*professional judgement*) (Azwar, 2012). Penilaian profesional (*professional judgement*) yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu dosen pembimbing skripsi.

2. Uji Daya Beda Item

Uji daya beda item atau disebut juga dengan daya deskriminasi item merupakan sebuah instrumen perhitungan yang dimaksudkan untuk mengetahui tingkat keberhasilan dari item-item yang terdapat dalam instrumen penelitian untuk membedakan sampel baik individu ataupun sekelompok individu yang memenuhi atribut penelitian yang hendak diukur (Azwar, 2017). Melalui uji daya beda item ini akan dilakukan proses pemilihan atau penyeleksian item agar menghasilkan sebuah alat ukur yang optimal. Pemilihan atau penyeleksian item ini dilakukan dengan menggunakan data yang diperoleh melalui penelitian uji coba (*TryOut*). Uji daya beda item dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan analisis program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

Salah satu bagian penting dalam proses uji daya beda item ini yaitu menentukan indeks daya deskriminasi. Indeks daya deskriminasi ini berfungsi untuk memperkirakan tingkat konsistensi dari item-item dengan fungsi alat ukur secara menyeluruh (Azwar, 2017). Kriteria penyeleksian item ini dilakukan berdasarkan korelasi item total yaitu dengan memiliki batasan $r_{ix} \geq 30$. Item yang memperoleh hasil koefisien korelasi minimal 0,30 maka dianggap memiliki daya beda item yang memuaskan dan valid, sedangkan item yang memperoleh hasil koefisien korelasi kurang dari 0,30 maka dianggap memiliki daya beda item yang kurang memuaskan. Maka dari itu, jika terdapat sejumlah item yang belum memenuhi kriteria dari minimal hasil yang diinginkan maka dapat dipertimbangkan dan ditinjau kembali dengan menurunkan batasan kriteria item menjadi 0,25 (Azwar, 2017).

3. Reliabilitas

Reliabilitas ini dimaksudkan sebagai konsistensi yang dapat mengukur seberapa tinggi tingkat kecermatan dari sebuah alat ukur sehingga dapat dikatakan akurat dan optimal, sekalipun alat ukur tersebut dilakukan berulang kali untuk mengukur individu atau sekelompok individu yang sama dan memperoleh hasil pengukuran yang cenderung sama (Sugiyono, 2014). Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis *Alpha Cronbach* melalui bantuan analisis program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

Pengujian realibilitas ini memiliki koefisien reliabilitas yang dinyatakan dalam rentang angka 0 sampai 1,00 (Azwar, 2012). Jika sebuah alat ukur memiliki koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 maka alat ukur tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi atau reliabel. Begitupun sebaliknya, jika sebuah alat ukur memiliki koefisien reliabilitas mendekati angka 0 maka alat ukur tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang rendah atau tidak reliabel.

F. Teknik Analisis

Analisis data merupakan salah satu tahapan yang harus dilewati dalam setiap kegiatan penelitian. Melalui tahap analisis data ini akan dilakukan pengolahan dan penjabaran dari data-data subjek yang sudah diperoleh dari skala penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji statistik dengan menggunakan analisis uji korelasi *Pearson Product Moment*. Dimana dengan menggunakan teknik analisis ini dapat menguji dan mengukur serta mampu melihat ada atau tidaknya hubungan positif antara dua variabel secara signifikan yaitu kecerdasan emosional dengan manajemen konflik. Teknik analisis data ini juga akan dibantu dengan menggunakan sistem komputerisasi program SPSS versi 26 *for windows* dengan tujuan agar memperoleh hasil akhir penelitian yang akurat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kanchah dan Pelaksanaan Penelitian

1. Orientasi Kanchah Penelitian

Orientasi kanchah penelitian menjadi tahapan utama yang patut dilalui dalam pelaksanaan penelitian. Dasar tujuan dilaksanakan orientasi kanchah penelitian ini yaitu untuk mempersiapkan dan merancang bagian-bagian penting yang berkenaan pada pelaksanaan penelitian agar mendapatkan hasil yang optimal serta proses penelitian berjalan lancar. Orientasi kanchah yang menjadi salah satu bentuk observasi atau pengamatan yang pertama kali peneliti lakukan adalah penentuan lokasi penelitian, jumlah populasi serta sampel penelitian. Lokasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu bertempat di Universitas X tepatnya berada di Jl. Halmahera No.KM 01, Mintaragen, Kecamatan Tegal Timur, Kota Tegal, Jawa Tengah 52121. Universitas X ini merupakan salah satu Perguruan Tinggi Swasta yang berdiri di Kota Tegal sejak tahun 1980 dan memiliki 6 Fakultas serta 24 Program Studi didalamnya. Penelitian ini hanya mengacu pada salah satu Fakultas yang ada di Universitas X yaitu Fakultas Ilmu Sosial dan Politik dengan 2 jenis Program Studi yaitu Ilmu Komunikasi dan Ilmu Pemerintahan.

Penelitian ini dilakukan untuk memahami terkait hubungan antara kecerdasan emosional dengan manajemen konflik pada mahasiswa organisator Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas X. Adapun hal-hal yang menjadi pertimbangan bagi peneliti dalam memilih lokasi penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian terkait kecerdasan emosional dengan manajemen konflik pada mahasiswa organisator belum pernah dilakukan di lokasi penelitian.
- b. Adanya sebuah indikasi mengenai berbagai permasalahan yang sedang terjadi dalam lingkungan organisasi di lokasi penelitian.

- c. Karakteristik subjek yang sesuai dan mudah ditemui dapat membantu pelaksanaan penelitian menjadi lancar.
- d. Lokasi penelitian yang mudah dijangkau oleh peneliti.
- e. Mendapatkan izin pelaksanaan penelitian dari pihak lokasi penelitian.

Berdasarkan beberapa pertimbangan yang dilakukan maka peneliti yakin dan menetapkan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas X menjadi titik lokasi penelitian. Kemudian, langkah selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti yaitu mulai merancang landasan serta kajian teori yang akan digunakan dan melengkapi kebutuhan data lainnya seperti menentukan jumlah populasi dan sampel yang sesuai dengan kriteria penelitian yang sudah ditentukan sebelumnya.

2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Persiapan penelitian adalah langkah yang sangat krusial dalam sebuah proses penelitian sehingga harus dilakukan dan diperhatikan dengan sungguh-sungguh selama penelitian berlangsung, sebab persiapan penelitian ini akan sangat berpengaruh terhadap kelancaran dan keoptimalan sebuah proses penelitian. Melalui rangkaian persiapan penelitian yang matang pun akan dapat mencegah ataupun menghindari hal-hal yang tidak diinginkan.

a. Persiapan Perizinan Penelitian

Persiapan dan persyaratan yang harus dilakukan oleh peneliti sebelum melangsungkan penelitian yaitu mengurus perizinan. Perizinan tersebut diperuntukkan bagi pihak yang akan terlibat dalam proses penelitian berupa surat izin pelaksanaan penelitian dan pengambilan data.

Berikut terkait perizinan penelitian:

- 1) Langkah awal, peneliti mengajukan permohonan pembuatan surat izin penelitian kepada Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung yang ditujukan kepada Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas X yang ditandatangani oleh Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung dengan nomor surat 130/C.1/Psi-SA/II/2022.

- 2) Langkah selanjutnya, peneliti menyerahkan surat izin penelitian kepada Kepala Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas X kemudian dialokasikan kepada Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas X.
- 3) Selanjutnya peneliti mendapatkan izin penelitian yang disampaikan melalui media online oleh pihak Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas X.

b. Penyusunan Alat Ukur

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan memakai alat ukur yaitu dalam bentuk skala penelitian. Skala penelitian yang berperan sebagai instrumen penelitian yang disusun berdasarkan indikator-indikator yang diperoleh melalui penjelasan teori aspek para ahli dari masing-masing variabel yang hendak diteliti. Tujuan dari penyusunan alat ukur berupa skala penelitian ini yaitu agar dapat membantu dan mempermudah peneliti dalam pengumpulan data selama penelitian berlangsung. Susunan skala yang diaplikasikan dalam penelitian ini yaitu meliputi skala kecerdasan emosional dan skala manajemen konflik.

Penyusunan skala penelitian ini terdiri dari dua jenis item yaitu item *favorabel* dan item *unfavorable*. Maksud dari item *favorable* yaitu sebuah pernyataan yang mendukung terhadap aspek yang hendak diteliti, sedangkan maksud dari item *unfavorable* yaitu sebuah pernyataan yang tidak mendukung atau pengecoh terhadap aspek yang hendak diteliti. Skala penelitian ini juga akan dilengkapi dengan empat pilihan jawaban dan memiliki sistem penilaian berupa skor yang berbeda-beda sesuai dengan ketentuan masing-masing. Pada item *favorable* ini dilengkapi dengan empat pilihan jawaban dan memiliki sistem penilaian berupa skor dengan rentang angka 1 sampai 4. Ketentuan sistem penilaian pada item *favorable* ini yaitu pemberian skor 4 bila subjek menjawab Sangat Sesuai (SS), pemberian skor 3 bila subjek menjawab Sesuai (S), pemberian skor 2 bila subjek menjawab Tidak Sesuai (TS), dan pemberian skor 1 bila

subjek menjawab Sangat Tidak Sesuai (STS). Kemudian pada item *unfavorable* ini juga dilengkapi dengan empat pilihan jawaban dan memiliki sistem penilaian berupa skor dengan rentang angka 1 sampai 4. Ketentuan sistem penilaian pada item *unfavorable* ini yaitu pemberian skor 1 bila subjek menjawab Sangat Sesuai (SS), pemberian skor 2 bila subjek menjawab Sesuai (S), pemberian skor 3 bila subjek menjawab Tidak Sesuai (TS), dan pemberian skor 4 bila subjek menjawab Sangat Tidak Sesuai (STS). Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1) Skala Kecerdasan Emosional

Penyusunan skala kecerdasan emosional ini merujuk atas lima aspek kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh Goleman (2004) yaitu meliputi mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, motivasi diri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan. Skala kecerdasan emosional ini berjumlah sebanyak 40 butir item yang terdiri dari 20 butir item *favorable* dan 20 butir item *unfavorable*. Adapun sebaran item skala kecerdasan emosional yakni:

Tabel 5. Sebaran Item Skala Kecerdasan Emosional

| No. | Aspek | Item | | Jumlah |
|--------|----------------------------|------------------|--------------------|--------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| 1. | Mengenali emosi diri | 1,2,5,7 | 3,4,6,8 | 8 |
| 2. | Mengelola emosi diri | 9,10,13,14 | 11,12,15,18 | 8 |
| 3. | Motivasi diri | 16,17,20,22 | 19,21,23,24 | 8 |
| 4. | Mengenali emosi orang lain | 25,26,28,29 | 27,30,31,32 | 8 |
| 5. | Membina hubungan | 33,34,37,40 | 35,36,38,39 | 8 |
| Jumlah | | 20 | 20 | 40 |

2) Skala Manajemen Konflik

Penyusunan skala manajemen konflik ini merujuk atas lima aspek manajemen konflik yang dicetuskan oleh Robbins (2002) yaitu meliputi kompetisi atau *competing*, kolaborasi atau pemecah masalah, penghindaran, akomodasi, dan kompromi. Jumlah item

dalam skala manajemen konflik ini yaitu sebanyak 40 butir item yang terdiri dari 20 butir item *favorable* dan 20 butir item *unfavorable*. Adapun sebaran item skala manajemen konflik yakni:

Tabel 6. Sebaran Item Skala Manajemen Konflik

| No. | Aspek | Item | | Jumlah |
|--------|---------------------------------|------------------|--------------------|--------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| 1. | Kompetisi atau <i>competing</i> | 1,3,6,7 | 2,4,5,8 | 8 |
| 2. | Kolaborasi atau pemecah masalah | 10,12,15,16 | 9,11,13,14 | 8 |
| 3. | Penghindaran | 17,19,20,22 | 18,21,25,28 | 8 |
| 4. | Akomodasi | 23,24,27,29 | 26,30,31,34 | 8 |
| 5. | Kompromi | 32,33,36,39 | 35,37,38,40 | 8 |
| Jumlah | | 20 | 20 | 40 |

c. Uji Coba Alat Ukur

Uji coba alat ukur adalah bagian dari tahapan penelitian yang harus dilaksanakan guna mendukung jalannya proses penelitian. Selain itu, uji coba alat ukur ini bertujuan untuk memperkirakan dan memahami sejauh mana tingkat reliabilitas dan daya beda item terhadap skala penelitian yang akan digunakan. Pada penelitian ini uji coba alat ukur dijalankan pada hari Kamis, 24 Maret 2022 dengan menggunakan media layanan dari Google yaitu *Google Forms* yang dibagikan melalui *group whatsapp* dan *personal chatting*. Uji coba alat ukur ini dijalankan oleh sebagian dari populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sejumlah 73 mahasiswa.

Tabel 7. Data Mahasiswa yang Mengikuti Pelaksanaan Penelitian Uji Coba

| No. | Jenis Organisasi | Jumlah |
|-------|--|--------|
| 1. | Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas | 18 |
| 2. | Lembaga Pers Mahasiswa | 25 |
| 3. | Ikatan Mahasiswa Pemberdayaan dan Edukasi Rakyat | 9 |
| 4. | Seni Paduan Suara | 6 |
| 5. | Komunitas Penulis dan Jurnalis Kampus | 15 |
| Total | | 73 |

Setelah dilakukan tahap uji coba, langkah selanjutnya yaitu mengolah data yang sudah diperoleh dengan memberikan skor pada masing-masing item sesuai dengan ketentuan sistem penilaian yang kemudian data kembali dianalisis dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 26.

d. Uji Daya Beda dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Tahapan selanjutnya yaitu membuat tabulasi data dengan menggunakan data yang telah diperoleh sebelumnya melalui uji coba alat ukur. Pengolahan data ini guna untuk mengukur serta memahami daya beda item serta reliabilitas terhadap skala penelitian yang akan digunakan dengan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 26. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan batas daya beda minimum sebesar 0,30 sebagai acuan guna menentukan item valid atau tidak. Di bawah ini merupakan penjelasan dari hasil uji daya beda dan estimasi reliabilitas item:

a. Skala Kecerdasan Emosional

Berdasarkan perhitungan uji daya beda item terhadap skala kecerdasan emosional yang berjumlah 40 item, diperoleh hasil yaitu sebanyak 25 item mempunyai daya beda item tinggi serta sebanyak 15 item mempunyai daya beda item rendah. Perhitungan daya beda item tinggi diperoleh hasil koefisien korelasi berkisar antara 0,306 sampai 0,637 dan perhitungan daya beda item rendah diperoleh hasil koefisien korelasi berkisar antara 0,047 sampai 0,297. Pada skala ini memperoleh hasil koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,871 dengan ini skala kecerdasan emosional dinyatakan reliabel. Adapun sebaran daya beda item skala kecerdasan emosional yakni:

Tabel 8. Sebaran Daya Beda Item Skala Kecerdasan Emosional

| No. | Aspek | Item | | Jumlah |
|--------|----------------------------|------------------|--------------------|--------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| 1. | Mengenali emosi diri | 1*,2,5,7* | 3,4,6,8 | 8 |
| 2. | Mengelola emosi diri | 9*,10,13*,14 | 11,12,15*,18 | 8 |
| 3. | Motivasi diri | 16,17,20*,22* | 19,21,23,24 | 8 |
| 4. | Mengenali emosi orang lain | 25*,26*,28*,29* | 27*,30,31,32 | 8 |
| 5. | Membina hubungan | 33*,34,37*,40* | 35,36,38,39 | 8 |
| Jumlah | | 20 | 20 | 40 |

Keterangan: * item dengan daya beda rendah

b. Skala Manajemen Konflik

Berdasarkan perhitungan uji daya beda item terhadap skala manajemen konflik yang berjumlah 40 item, diperoleh hasil yaitu sebanyak 21 item mempunyai daya beda item tinggi serta sebanyak 19 item mempunyai daya beda item rendah. Perhitungan daya beda item tinggi diperoleh hasil koefisien korelasi berkisar antara 0,370 sampai 0,609 dan perhitungan daya beda item rendah diperoleh hasil koefisien korelasi berkisar antara -0,034 sampai 0,293. Pada skala ini memperoleh hasil koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,830 dengan ini skala manajemen konflik dinyatakan reliabel. Adapun sebaran daya beda item skala manajemen konflik yakni:

Tabel 9. Sebaran Daya Beda Item Skala Manajemen Konflik

| No. | Aspek | Item | | Jumlah |
|-----|---------------------------------|------------------|--------------------|--------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| 1. | Kompetisi atau <i>competing</i> | 1*,3*,6*,7* | 2,4,5,8 | 8 |
| 2. | Kolaborasi atau pemecah masalah | 10*,12,15,16* | 9,11,13,14 | 8 |
| 3. | Penghindaran | 17*,19*,20*,22* | 18*,21*,25,28* | 8 |

| | | | | |
|--------|-----------|----------------|--------------|----|
| 4. | Akomodasi | 23*,24,27,29* | 26,30,31,34 | 8 |
| 5. | Kompromi | 32*,33*,36*,39 | 35,37,38,40* | 8 |
| Jumlah | | 20 | 20 | 40 |

Keterangan: * item dengan daya beda rendah

e. Penomoran Ulang

Penomoran ulang item skala penelitian ini bertujuan untuk mengatur dan menyusun kembali item-item dengan nomor urut yang baru. Item yang mempunyai daya beda yang tinggi akan digunakan kembali guna untuk pelaksanaan penelitian dengan nomor urut yang baru, sedangkan item yang memiliki daya beda yang rendah akan dihapus atau dihilangkan karena dinilai tidak valid. Berikut ini susunan penomoran ulang item skala kecerdasan emosional dan skala manajemen konflik:

Tabel 10. Penomoran Ulang Skala Kecerdasan Emosional

| No. | Aspek | Item | Jumlah | | |
|--------|----------------------|-------|------------------|-----------------------------|----|
| | | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| 1. | Mengenali diri | emosi | 2(1), 5(4) | 3(2),4(3),6(5),8(7) | 6 |
| 2. | Mengelola diri | emosi | 10(6),14(10) | 11(8),12(10),18(11) | 5 |
| 3. | Motivasi diri | | 16(12),17(15) | 19(13),21(16),23(14),24(17) | 6 |
| 4. | Mengenali orang lain | emosi | - | 30(18),31(19),32(21) | 3 |
| 5. | Membina hubungan | | 34(24) | 35(20),38(23),36(22),39(25) | 5 |
| Jumlah | | | 7 | 18 | 25 |

Tabel 11. Penomoran Ulang Skala Manajemen Konflik

| No. | Aspek | Item | Jumlah | | |
|--------|----------------------------|------|------------------|-----------------------------|----|
| | | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| 1. | Kompetisi <i>competing</i> | atau | - | 2(1),4(2),5(4),8(6) | 4 |
| 2. | Kolaborasi pemecah masalah | atau | 15(3), 12(5) | 9(8),11(11),13(9),14(12) | 6 |
| 3. | Penghindaran | | - | 25(13) | 1 |
| 4. | Akomodasi | | 24(7), 27(10) | 26(14),30(16),31(15),34(17) | 6 |
| 5. | Kompromi | | 39(19) | 35(18),37(20),38(21) | 4 |
| Jumlah | | | 5 | 16 | 21 |

B. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan dalam penelitian ini dilakukan pada hari Jumat, 15 April 2022 sampai dengan hari Sabtu, 23 April 2022. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik *cluster random sampling* dimana terdapat bagian populasi berupa kelompok atau jenis organisasi yang kemudian diambil secara random atau acak untuk dijadikan sampel penelitian. Kelompok atau jenis organisasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu meliputi Himpunan Mahasiswa Program Studi Ilmu Komunikasi, Himpunan Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan, Badan Eksekutif Mahasiswa, dan UKM Kajian Seni dan Budaya. Proses pengambilan data penelitian dilakukan dengan menyebarkan skala penelitian melalui media layanan dari Google yaitu *Google Forms* yang dibagikan melalui *group whatsapp* dan *personal chatting*. Hasil dari tahap penyebaran skala ini memperoleh sampel data sebanyak 83 mahasiswa. Berikut merupakan data mahasiswa yang terlibat dalam proses penelitian yaitu:

Tabel 12. Data Mahasiswa Organisator yang Mengikuti Pelaksanaan Penelitian

| No. | Jenis Organisasi | Jumlah |
|-------|--|--------|
| 1. | Himpunan Mahasiswa Program Studi Ilmu Komunikasi | 30 |
| 2. | Himpunan Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan | 29 |
| 3. | Badan Eksekutif Mahasiswa | 19 |
| 4. | Kajian Seni dan Budaya | 5 |
| Total | | 83 |

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

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

a. Uji Normalitas

Hasil data penelitian akan melalui tahap uji normalitas yang mana pengujian ini mempunyai maksud untuk mengetahui serta memperkirakan data penelitian yang diperoleh menghasilkan distribusi

yang normal atau tidak normal. Teknik analisis uji normalitas yang diaplikasikan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan *One-Sample Kolmogrov Smirnov Z*. Teknik analisis ini memiliki ketentuan penilaian yaitu distribusi data dikatakan normal bila nilai berada dalam rentang angka ($p > 0,05$), namun jika nilai berada dalam rentang angka ($p < 0,05$) maka distribusi data dikatakan tidak normal. Timbulnya distribusi data yang tidak normal disebabkan oleh adanya sebuah indikasi data ekstrim yang terdapat dalam hasil data penelitian.

Tabel 13. Hasil Uji Normalitas

| Variabel | Mean | Std. Deviasi | KS-Z | Sig. | P | Ket |
|----------------------|-------|--------------|-------|-------|-------|--------|
| Kecerdasan Emosional | 78,29 | 7,058 | 0,123 | 0,004 | >0,05 | Normal |
| Manajemen Konflik | 68,40 | 5,457 | 0,071 | 0,200 | >0,05 | Normal |

b. Uji Linieritas

Hasil data penelitian juga akan melalui tahap uji linieritas yang mana dengan pengujian ini mempunyai maksud untuk mengetahui adanya hubungan linier diantara variabel bebas dan variabel tergantung yang digunakan dalam penelitian ini. Uji linieritas ini mengacu pada nilai F_{linier} dengan ketentuan penilaian yaitu data bisa dikatakan linier apabila memperoleh taraf signifikansi kurang dari 0,05. Melalui proses uji linieritas yang dilakukan antara variabel kecerdasan emosional dan variabel manajemen konflik diperoleh nilai F_{linier} sebesar 1,890 dengan taraf signifikansi 0,025 ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil uji linieritas ini membuktikan bahwa adanya hubungan yang linier di antara variabel kecerdasan emosional dan variabel manajemen konflik.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik analisis korelasi *Pearson Product Moment* untuk mengetahui terkait adanya hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dan manajemen konflik. Melalui uji korelasi yang dilakukan dalam penelitian ini didapatkan nilai r_{xy}

sebesar 0,736 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil yang didapatkan dalam uji korelasi tersebut maka dapat dibuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dan manajemen konflik. Semakin baik tingkat kecerdasan emosional individu maka semakin baik tingkat manajemen konfliknya, begitupun sebaliknya jika semakin buruk tingkat kecerdasan emosional individu maka semakin buruk pula tingkat manajemen konfliknya. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

D. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian ini bertujuan untuk memaparkan dan menguraikan secara detail terkait data hasil penelitian terutama menjelaskan terkait gambaran hasil skor yang diperoleh dari data subjek penelitian. Melalui deskripsi hasil penelitian ini juga akan menjabarkan bagaimana kondisi ataupun keadaan dari subjek penelitian yang berperan sebagai atribut penelitian yang digunakan dalam penelitian. Kategorisasi yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu dengan model distribusi normal. Maksud dari kategorisasi ini yaitu untuk memilah subjek menjadi sebuah kelompok berdasarkan kategori yang bertingkat. Model distribusi normal ini terpisah menjadi enam bagian dengan satuan deviasi standar. Enam bagian itu terbagi menjadi dua titik lokasi yaitu kiri dan kanan. Tiga bagian berada di sebelah kiri nilai mean dengan tanda negatif, tiga bagian lainnya berada di sebelah kanan nilai mean dengan tanda positif. Distribusi normal dalam penelitian ini terbagi menjadi lima satuan deviasi standar, maka diperoleh nilai $6/5 = 1,2$ SD untuk setiap kelompok subjek. Adapun norma kategorisasi dalam penelitian ini yaitu antara lain:

Tabel 14. Norma Kategorisasi Skor

| Rentang Skor | Kategorisasi |
|---------------------|---------------------|
| | Sangat Tinggi |
| | Tinggi |
| | Sedang |
| | Rendah |
| | Sangat Rendah |

Keterangan:

= rata-rata hipotetik (*mean*)

= standar deviasi hipotetik (SD)

1. Deskriptif Data Skala Kecerdasan Emosional

Skala kecerdasan emosional terhadap mahasiswa organisator terdiri atas 25 item dan memiliki nilai skor dalam rentang angka 1 sampai 4. Skor maksimum yang kemungkinan didapatkan oleh subjek adalah 100 (25×4) dan skor minimum yang kemungkinan didapatkan oleh subjek adalah 25 (25×1). Pada skala ini memiliki rentang skor sebesar 75 ($100 - 25$) yang kemudian terbagi menjadi enam satuan deviasi standar. Standar deviasi yang diperoleh skala kecerdasan emosional yaitu sebesar 12,5 yang berasal dari perhitungan $\{(100-25) : 6\}$ dan *mean* hipotetik sebesar 62,5 yang berasal dari perhitungan $\{(100-25) : 2\}$.

Berdasarkan hasil data penelitian atau statistik empirik diperoleh skor maksimum yang didapatkan subjek yaitu 96 serta skor minimum yang didapatkan subjek yaitu 49. Standar deviasi yang diperoleh melalui data penelitian yaitu sebesar 7,058 dan *mean* empirik sebesar 78,29. Di bawah ini merupakan deskripsi hasil skor subjek skala kecerdasan emosional pada mahasiswa organisator:

Tabel 15. Deskripsi Skor Subjek Skala Kecerdasan Emosional pada Mahasiswa Organisator

| | Empirik | Hipotetik |
|-----------------------|---------|-----------|
| Skor Minimum | 49 | 25 |
| Skor Maksimum | 96 | 100 |
| Mean (M) | 78,29 | 62,5 |
| Standard Deviasi (SD) | 7,058 | 12,5 |

Berdasarkan norma kategorisasi distribusi normal dalam penelitian ini, kelompok sampel dalam penelitian ini dianggap memiliki kategorisasi yang tinggi sebab nilai *mean* empirik yang diperoleh sebesar 78,29 jauh melampaui nilai *mean* hipotetik yang diperoleh sebesar 62,5. Adapun norma kategorisasi skor subjek skala kecerdasan emosional pada mahasiswa organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 16. Kategorisasi Skor Subjek Skala Kecerdasan Emosional pada Mahasiswa Organisator

| Norma | Kategorisasi | Frekuensi | Persentase |
|--------------|---------------|-----------|-------------|
| | Sangat Tinggi | 12 | 14,5 % |
| | Tinggi | 67 | 80,7 % |
| | Sedang | 3 | 3,6 % |
| | Rendah | 1 | 1,2 % |
| | Sangat Rendah | 0 | 0 % |
| Total | | 83 | 100% |

Melalui hasil kategorisasi skor subjek maka disimpulkan bahwa tidak ada subjek yang memperoleh kategori sangat rendah. Kategori dengan jumlah subjek terbanyak dicapai oleh kategori tinggi yaitu sebanyak 67 atau sebesar 80,7 % dengan rentang skor 70 sampai 85. Kategori sangat tinggi memperoleh jumlah subjek sebanyak 12 atau sebesar 14,5 % dengan rentang skor 85 sampai 100. Kemudian kategori sedang diperoleh subjek sebanyak 3 atau sebesar 3,6 % dan pada kategori rendah didapatkan subjek hanya 1 atau sebesar 1,2% dengan rentang skor 40 sampai 55. Penjelasan di atas dapat diamati melalui gambar di bawah ini:



Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Kecerdasan Emosional

2. Deskriptif Data Skala Manajemen Konflik

Skala manajemen konflik terhadap mahasiswa organisator terdiri atas 21 item dan memiliki nilai skor dalam rentang angka 1 sampai 4. Skor maksimum yang kemungkinan didapatkan oleh subjek dalam skala ini adalah 84 (21x4) dan skor minimum yang kemungkinan didapatkan oleh subjek adalah 21 (21x1). Pada skala ini memiliki rentang skor sebesar 63 (84-21) yang kemudian terbagi menjadi enam satuan deviasi standar. Standar deviasi yang

diperoleh skala manajemen konflik yaitu sebesar 10,5 yang berasal dari perhitungan $\{(84-21) : 6\}$ dan *mean* hipotetik sebesar 52,5 yang berasal dari perhitungan $\{(84+21) : 2\}$.

Berdasarkan hasil data penelitian atau statistik empirik diperoleh skor maksimum yang didapatkan subjek dalam skala ini yaitu 82 serta skor minimum yang didapatkan subjek yaitu 54. Standar deviasi yang diperoleh melalui data penelitian yaitu sebesar 5,457 dan *mean* empirik sebesar 68,40. Di bawah ini merupakan deskripsi hasil skor subjek skala manajemen konflik pada mahasiswa organisator:

Tabel 17. Deskripsi Skor Subjek Skala Manajemen Konflik pada Mahasiswa Organisator

| | Empirik | Hipotetik |
|-----------------------|---------|-----------|
| Skor Minimum | 54 | 21 |
| Skor Maksimum | 82 | 84 |
| Mean (M) | 68,40 | 52,5 |
| Standard Deviasi (SD) | 5,457 | 10,5 |

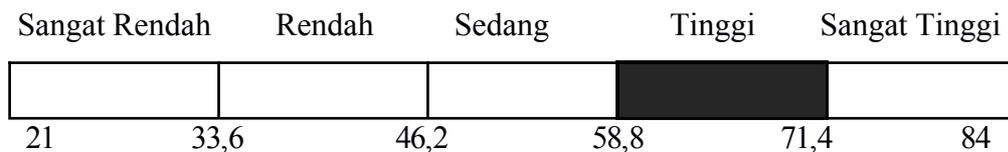
Berdasarkan norma kategorisasi distribusi normal dalam penelitian ini, kelompok sampel dalam penelitian ini dianggap memiliki kategorisasi yang tinggi sebab nilai *mean* empirik yang diperoleh sebesar 68,40 jauh melampaui nilai *mean* hipotetik yang diperoleh sebesar 52,5. Adapun norma kategorisasi skor subjek skala kecerdasan emosional pada mahasiswa organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 18. Kategorisasi Skor Subjek Skala Manajemen Konflik pada Mahasiswa Organisator

| Norma | Kategorisasi | Frekuensi | Persentase |
|--------------|---------------|-----------|-------------|
| | Sangat Tinggi | 24 | 28,9 % |
| | Tinggi | 57 | 68,7 % |
| | Sedang | 2 | 2,4 % |
| | Rendah | 0 | 0 % |
| | Sangat Rendah | 0 | 0 % |
| Total | | 83 | 100% |

Melalui hasil kategorisasi skor diatas dapat disimpulkan bahwa kategori dengan jumlah subjek terbanyak didapatkan oleh kategori tinggi dengan rentang skor 58,8 sampai 71,4 dan memiliki jumlah subjek sebanyak 57 atau

sebesar 68,7 %. Kategori sangat tinggi pun memiliki jumlah subjek cukup banyak yaitu sebanyak 24 atau sebesar 28,9 % dengan rentang skor 71,4 sampai 84. Kemudian, kategori sedang terdapat subjek sebanyak 2 atau sebesar 2,4 %, sedangkan tidak ada subjek yang menduduki kategori rendah dan sangat rendah. Penjelasan di atas dapat diamati melalui gambar di bawah ini:



Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Manajemen Konflik

E. Pembahasan

Penelitian ini mempunyai maksud dan tujuan yang diinginkan yaitu untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang relevan antara variabel penelitian yang digunakan yaitu kecerdasan emosional dan manajemen konflik terhadap mahasiswa organisator Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas X. Teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan analisis korelasi *Pearson Product Moment* dengan tujuan untuk menguji hipotesis atau dugaan sementara yang ditetapkan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dijalankan dalam penelitian ini didapatkan nilai r_{xy} sebesar 0,736 dengan taraf signifikansi sebesar 0,00 ($p < 0,05$). Melalui proses pengujian tersebut membuktikan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dan manajemen konflik pada mahasiswa organisator Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas X. Oleh karena itu, hipotesis atau dugaan sementara yang ditetapkan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Dikuatkan oleh penjelasan bahwa semakin baik tingkat kecerdasan emosional pada subjek maka semakin baik pula tingkat manajemen konflik yang dimiliki subjek. Kontribusi efektif variabel kecerdasan emosional terhadap variabel manajemen konflik mencapai 54,2 % dengan nilai yang diperoleh R square sebesar 0,542 sedangkan 45,8 % lainnya terdapat dampak dari faktor lain diluar penelitian.

Hasil yang sudah diperoleh penelitian ini dapat memperkuat dan mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dijalankan oleh Negarawan (2016) yakni adanya hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dan manajemen konflik kompromi pada mahasiswa yang aktif Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Malang dengan taraf signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$) serta memiliki kontribusi efektif sebesar 8,8%. Penelitian yang sama dilakukan pula oleh Sari (2015) yaitu adanya hubungan positif antara kecerdasan emosional dan manajemen konflik terhadap istri dengan taraf signifikansi sebesar 0,00 ($p < 0,05$) dan kontribusi efektif sebesar 15,2%. Selain itu, Zakiyah (2016) juga mengatakan bahwa adanya sebuah hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dan manajemen konflik yang telah dilakukan oleh para siswa kelas XII MAN Yogyakarta II dengan taraf signifikansi yang diperoleh sebesar 0,00 ($p < 0,05$).

Berlandaskan hasil penelitian terhadap variabel kecerdasan emosional, sebagian subjek yang mengikuti pelaksanaan penelitian ini yaitu sejumlah 12 mahasiswa memperoleh kategori sangat tinggi, 67 mahasiswa memperoleh kategori tinggi, 3 mahasiswa memperoleh kategori sedang, 1 mahasiswa memperoleh kategori rendah, dan tidak ada subjek yang memperoleh kategorisasi sangat rendah. Hal ini dapat meyakinkan bahwa mahasiswa organisator Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas X ini mempunyai tingkat kecerdasan emosional yang tinggi dengan *mean* empirik 78,29 atau sebesar 80,7 %. Apabila mahasiswa mempunyai tingkat kecerdasan emosional yang baik dan optimal maka dapat meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam mengatasi sebuah permasalahan (Negarawan, 2016). Sementara itu, hasil penelitian terhadap variabel manajemen konflik menunjukkan bahwa 24 mahasiswa memperoleh kategori sangat tinggi, 57 mahasiswa memperoleh kategori tinggi, dan 2 mahasiswa memperoleh kategori sedang. Pada variabel manajemen konflik ini, tidak ada subjek yang memperoleh kategorisasi rendah dan sangat rendah. Hal ini dapat meyakinkan bahwa mahasiswa organisator Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas X mempunyai tingkat manajemen konflik yang tinggi dengan *mean* empirik 68,40 atau sebesar 68,7 %. Apapun hasil akhir yang akan diperoleh dalam

sebuah konflik atau permasalahan, itu semua akan berkaitan dengan bagaimana sistem pengelolaan konflik yang dilakukan oleh individu tersebut (Negarawan, 2016). Berdasarkan hasil penelitian yang dijalankan terhadap kedua variabel penelitian yaitu kecerdasan emosional dan manajemen konflik menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berjalan beriringan dimana nyaris seluruh subjek penelitian memperoleh tingkat kecerdasan emosional dan manajemen konflik yang sama-sama tinggi atau baik.

Pada penelitian ini diperoleh hasil skor tingkat kecerdasan emosional yaitu tinggi yang mana membuktikan bahwa subjek penelitian memiliki kecerdasan emosional yang baik. Hal ini berarti menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki kontrol emosi diri yang baik, mampu untuk mengelola perasaan diri dan orang lain disekitarnya, memiliki rasa empati yang baik pula terhadap individu yang lain, dan juga subjek memiliki kestabilan dalam bertindak serta berperilaku. Dengan ini berarti subjek penelitian mampu untuk menghadapi situasi apapun dengan pikiran yang terbuka dan memberikan penilaian melalui pandangan yang objektif atau sesuai dengan kondisi yang sebenarnya sekalipun ketika sedang menghadapi situasi konflik dalam organisasi. Oleh karena itu, setiap bentuk permasalahan atau konflik yang sedang terjadi akan terselesaikan dengan baik dan tidak berlarut-larut.

Selanjutnya, hasil skor tingkat manajemen konflik yang diperoleh dalam penelitian yaitu tinggi yang mana membuktikan bahwa subjek penelitian memiliki manajemen konflik yang baik. Hal ini pun membuktikan bahwa subjek memiliki kemampuan dalam mengatur serta mengelola strategi pola penyelesaian konflik dengan baik. Subjek dalam penelitian ini pun cenderung berusaha untuk menghadari hal-hal yang dapat memicu timbulnya konflik dalam sebuah organisasi, sehingga sebelum konflik tersebut terjadi terdapat bentuk-bentuk antisipasi yang dilakukan oleh subjek. Ketika sedang dalam situasi konflik dalam organisasi pun subjek menghadapi dengan tenang dan berpikir luas untuk mencari solusi atau jalan keluar yang diperlukan untuk menuntaskan konflik tersebut. Sesuai dengan salah satu perkataan narasumber wawancara dalam penelitian ini yaitu sebesar dan sekecil apapun masalah yang terjadi dalam sebuah organisasi ini

harus sesegara mungkin diselesaikan dengan baik, sebab hal ini dapat mempengaruhi naik turun kinerja dalam sebuah organisasi.

Melalui hasil penelitian yang diperoleh subjek penelitian yaitu memiliki tingkat kecerdasan emosional dan manajemen konflik yang tinggi. Hal ini dapat mendukung asumsi peneliti bahwa tingkat kualitas dari suatu organisasi kemahasiswaan ini dapat dilihat melalui sumber daya mahasiswa yang dimiliki. Dengan kecerdasan emosional dan manajemen konflik yang baik, maka dapat menunjukkan bahwa organisasi kemahasiswaan tersebut memiliki sumber daya mahasiswa yang sangat berkualitas dan organisasi kemahasiswaan tersebut akan bergerak maju dan mampu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi sesuai dengan visi misi yang dirancang sejak awal kepengurusan.

Pada penelitian ini diperoleh hasil yang menyatakan bahwa tingkat kecerdasan emosional dan tingkat manajemen konflik pada mahasiswa organisator Universitas X terhitung tinggi atau baik. Goleman (1995) mengartikan bahwa individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang baik merupakan individu yang dapat mengendalikan suasana hati, berempati terhadap individu lain, mampu merancang konsep diri yang positif, pola komunikasi baik, serta mampu mengatasi konflik atau permasalahan melalui cara damai dan kooperatif. Hal ini pun sejalan dengan tingkat manajemen konflik yang dimiliki oleh subjek penelitian. Dijelaskan bahwa individu dengan tingkat manajemen konflik yang baik menurut Devitto (1997) adalah seseorang yang mampu menghadapi sebuah konflik dengan pikiran yang terbuka, dapat mengendalikan sikap serta perilaku ketika sedang dalam situasi konflik, dan mampu untuk mencerna dengan baik konflik yang sedang terjadi serta menentukan jalan keluar yang akan ditempuh.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dibuktikan bahwa hipotesis atau dugaan sementara dalam penelitian ini dinyatakan diterima atau diyakini adanya hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dan manajemen konflik pada mahasiswa organisator Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas X. Semakin baik tingkat kecerdasan emosional maka semakin baik tingkat manajemen konfliknya, demikian apabila semakin buruk tingkat kecerdasan emosional maka semakin buruk pula tingkat manajemen konfliknya.

F. Kelemahan Penelitian

Pada penelitian ini mempunyai kelemahan-kelemahan yang terjadi selama berlangsungnya proses penelitian. Berikut di bawah ini uraian terkait kelemahan yang ditemukan pada proses pelaksanaan penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Peneliti kesulitan ketika mengumpulkan data subjek penelitian, sehingga proses pengambilan data membutuhkan waktu yang cukup lama.
2. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian kurang meluas.
3. Pada penelitian ini belum menganalisis lebih dalam mengenai pengaruh variabel yang lainnya seperti lamanya mengikuti organisasi, jabatan dalam organisasi, dan lain-lain.
4. Variabel manajemen konflik yang digunakan dalam penelitian ini masih bersifat umum, sehingga proses penelitian yang dilakukan tidak fokus ke satu inti permasalahan.
5. Adanya sedikit ketidaksesuaian antara subjek narasumber wawancara dan subjek penelitian yang digunakan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang diperoleh penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel kecerdasan emosional dan manajemen konflik pada mahasiswa organisator Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas X dengan nilai r_{xy} diperoleh sebesar 0,736 serta taraf signifikansi sebesar 0,00 ($p < 0,05$). Maka hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini dinyatakan diterima dengan penjelasan yakni semakin baik tingkat kecerdasan emosional maka semakin baik tingkat manajemen konflik, demikian juga apabila semakin buruk tingkat kecerdasan emosional maka semakin buruk tingkat manajemen konflik. Besarnya pengaruh atau kontribusi efektif variabel kecerdasan emosional terhadap manajemen konflik yaitu diperoleh sebesar 54,2 % dan 45,8 % lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

B. Saran

Peneliti memberikan saran-saran yang diperoleh melalui proses pelaksanaan penelitian penelitian ini yaitu:

1. Bagi Mahasiswa

Melalui hasil analisis yang didapatkan dalam penelitian ini diharapkan agar mahasiswa yang aktif tergabung dalam sebuah organisasi harus pandai dalam menjaga dan mempertahankan tingkat kecerdasan emosionalnya yang sudah dinilai baik dengan melalui strategi seperti mengatur emosi diri dengan baik, berusaha memberikan motivasi terhadap diri sendiri dan juga individu lain, memahami dan menghargai emosi orang lain, dan menjaga hubungan baik dengan rekan-rekan organisasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dan ingin mencari tahu serta tertarik dengan fenomena manajemen konflik pada

mahasiswa organisator sebaiknya lebih mendalami terkait faktor-faktor atau variabel efektif lainnya yang dapat mempengaruhi tingkat manajemen konflik seperti kepribadian, pola berkomunikasi, dan lain-lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, N. (2005). Perbedaan tingkat soft skill mahasiswa fakultas psikologi universitas airlangga antara yang mengikuti organisasi dengan yang tidak mengikuti organisasi. *Skripsi Fakultas Psikologi*, 1–87.
- Apriyani, F. (2018). Pengaruh kepedulian orang tua terhadap pendidikan agama islam anak dalam keluarga desa nelan indah kecamatan terawang jaya kabupaten mukomuko. *Skripsi Fakultas Tarbiyah Dan Tadris*, 10–91.
- Artha, I., & Supriyadi, -. (2013). Hubungan antara kecerdasan emosi dan self efficacy dalam pemecahan masalah penyesuaian diri remaja awal. *Jurnal Psikologi Udayana*, 1(1), 190–202.
- Cahyaningtyas, A. Y. (2010). Perbedaan kecerdasan emosional berdasarkan status keikutsertaan dalam organisasi ekstrakurikuler pada mahasiswa D IV kebidanan. *Skripsi Fakultas Kedokteran*, 6–23. <https://www.golder.com/insights/block-caving-a-viable-alternative/>
- Dwi Ayu Sumantri, S. S. (2021). Hubungan antara kecerdasan emosi dengan efikasi diri akademik mahasiswa pengurus pemerintahan mahasiswa (PEMA) universitas sumatera utara. *Skripsi Fakultas Psikologi*, 1–66. <https://emea.mitsubishielectric.com/ar/products-solutions/factory-automation/index.html>
- Efrata Tarigan, T. P. (2020). Kecerdasan emosional dalam mengatasi tekanan di masa akhir studi. *Jurnal Teologi Pantekosta*, 3(1), 25–35. <https://doi.org/10.47167/kharis.v3i1.36>
- Heridiansyah, J. (2014). Manajemen konflik dalam sebuah organisasi. *Jurnal STIE Semarang*, 6(1), 28–41.
- Jismullatif. (2016). Pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja karyawan cv. dharma utama batu. *Skripsi Fakultas Ekonomi*, 8–38.
- Mardianto, A., Koentjoro, & Purnamaningsih, H. E. (2000). Penggunaan manajemen konflik ditinjau dari status keikutsertaan dalam mengikuti kegiatan pecinta alam di universitas gadjah mada yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 4(2), 111–119. <https://jurnal.ugm.ac.id/jpsi/article/view/7003>
- Nasution, A. A. R. (2018). Strategi komunikasi dan rekrutmen anggota (studi deskriptif kualitatif tentang strategi komunikasi dalam merekrut anggota organisasi ikatan mahasiswa kota padangsidempuan di universitas sumatera utara). *Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 15–67. <http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/6407>
- Negarawan, G. I. (2016). Hubungan kecerdasan emosi dan manajemen konflik kompromi pada mahasiswa yang aktif di badan eksekutif mahasiswa universitas muhammadiyah malang. *Skripsi Fakultas Psikologi*, 2–20.
- Pratisti, W. D., Agung, A., & Ardeliaputri, A. (2013). Potret strategi pemecahan

masalah pada mahasiswa yang aktif berorganisasi. *Jurnal Ikatan Psikologi Perkembangan Indonesia, Temilnas Xii*, 82–89.

- Rachmatan, D. F. R. (2016). Perbedaan kecerdasan emosioanl pada mahasiswa yang aktif dan tidak aktif dalam organisasi kemahasiswaan. *Jurnal Psikohumanika*, 8(2), 43–60.
- Rahmani, M. A. C. (2020). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap manajemen konflik mahasiswa politeknik bisnis kaltara ditinjau dari jenis kelamin mahasiswa. *Jaman*, 1(1), 118–126.
- Saifuddin, A. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi (Edisi II)*. Pustaka Pelajar.
- Saifuddin, A. (2017). *Metode Penelitian Psikologi (Edisi II)*. Pustaka Pelajar.
- Saragih, J. H., & Valentina, T. D. (2015). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan prestasi akademik pada mahasiswa aktivis organisasi kemahasiswaan di lingkungan universitas udayana. *Jurnal Psikologi Udayana*, 2(2), 246–255. <https://doi.org/10.24843/jpu.2015.v02.i02.p13>
- Sasmitaningrum, R. (2008). Hubungan antara persepsi karyawan terhadap manajemen konflik dengan loyalitas kerja karyawan. *Skripsi Fakultas Psikologi*, 8–71. <http://eprints.ums.ac.id/1431/>
- Sugiyono, P. D. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Teti Devita Sari, & Ami Widyastuti. (2015). Hubungan antara kecerdasan emosi dengan kemampuan manajemen konflik pada istri. *Jurnal Psikologi*, 11(1), 49–54.
- Uzlifatul Jannah, E. (2013). Hubungan antara self-efficacy dan kecerdasan emosional dengan kemandirian pada remaja. In *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(3). <https://doi.org/10.30996/persona.v2i3.162>
- Vicky Vindy, M. D. Y. H. N. (2013). Hubungan perbedaan kecerdasan emosional pada mahasiswa yang mengikuti organisasi dengan mahasiswa yang tidak mengikuti organisasi di universitas bunda mulia. *Jurnal Psibernetika*, 6(1), 56–67.
- Wartini, S. (2015). Strategi manajemen konflik sebagai upaya meningkatkan kinerja teamwork tenaga kependidikan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 64–73.
- Zakiyah, A. (2016). Hubungan antara kecerdasan emosi dengan manajemen konflik pada siswa kelas XII man yogyakarta II. *Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan*, 1–79.