

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi saat ini manusia sangat bergantung dengan manusia lainnya. Semua individu berkumpul dalam satu kelompok atau organisasi, dan tidak dapat kita pungkiri bahwa kita bekerja dalam sebuah kelompok atau organisasi. Menurut Hasibuan (2011) organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Robbins (1994), organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Organisasi sangat berpengaruh dalam perkembangan individu baik dalam proses berpikir dan kehidupan. Organisasi meliputi dunia kerja, dunia pendidikan, dan lingkungan sosial. Organisasi dalam dunia pendidikan, khususnya perguruan tinggi disebut organisasi kemahasiswaan. Organisasi kemahasiswaan merupakan wahana atau sarana bagi mahasiswa yang berfungsi sebagai penyalur aspirasi dan kreativitas dalam proses pengembangan diri (Kosasih, 2016).

Organisasi kemahasiswaan sangat berperan penting dalam meningkatkan kualitas mutu mahasiswa. Menurut Kosasih (2016) salah satu fungsi dari organisasi kemahasiswaan adalah sebagai sarana penunjang pendidikan dan sarana untuk mengembangkan kemampuan diri (*soft skills*). Kemampuan diri

penting bagi setiap mahasiswa untuk dapat berbaur dan terjun langsung dalam kehidupan masyarakat. Pertiwi, Sulistiawati, Rahmawati, dan Kaltsum (2014) menambahkan pentingnya organisasi untuk mahasiswa yaitu, melatih *leadership*, belajar mengatur waktu, memperluas jaringan atau *networking*, mengasah kemampuan sosial, dan *problem solving* serta manajemen konflik.

Widyatmoko (2014) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keaktifan mahasiswa dalam organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Kemudian Norsidi (2017) menemukan bahwa motivasi mahasiswa mengikuti kegiatan organisasi intra kampus yaitu untuk menambah pengalaman dan ilmu yang berharga, memperdalam kemampuan manajerial dan meningkatkan *public speaking* serta dengan mengikuti organisasi dapat memperluas jaringan dan memperoleh banyak kenalan teman yang tujuannya akan mempermudah mahasiswa yang bersangkutan memperoleh informasi mengenai lowongan pekerjaan pasca kelulusan.

Organisasi kemahasiswaan yang memiliki kedudukan resmi di lingkungan perguruan tinggi disebut organisasi mahasiswa intra kampus. Organisasi mahasiswa intra kampus diatur dalam surat keputusan Menteri Pendidikan Nasional dan Kebudayaan No. 155/U/1998 Tentang Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan. Salah satu organisasi kemahasiswaan intra kampus adalah Lembaga Eksekutif Mahasiswa (LEM). LEM merupakan lembaga kemahasiswaan yang menjalankan organisasi layaknya sebuah pemerintahan.

LEM memiliki beberapa bidang. Bidang yang mengurus bagian internal dari universitas maupun fakultas dimana LEM tersebut bernaung, bisa

dikategorikan sebagai bagian dalam negeri. Bidang ini berfungsi sebagai jembatan untuk mengontrol seluruh kegiatan civitas akademika, mulai dari organisasi mahasiswa, dosen, karyawan, dan juga mahasiswa itu sendiri. Sedangkan bidang eksternal atau disebut bagian luar negeri berfungsi sebagai kontrol sosial ke masyarakat, seperti mengadakan kegiatan-kegiatan sosial yang dilakukan untuk memperjuangkan kepentingan-kepentingan rakyat, bidang ini juga berperan untuk menjalin hubungan dengan organisasi lain di luar LEM. Selanjutnya ada bidang yang berfungsi pada peningkatan *skill* mahasiswa seperti pengembangan sumber daya mahasiswa (PSDM) di bidang keilmiah maupun minat dan bakat. Serta terdapat beberapa bidang yang lain sesuai kebutuhan yang ada di organisasi tersebut.

LEM sebagai organisasi atau sekumpulan dari orang-orang tentunya memiliki satu tujuan tertentu. Maka LEM juga mengatur mahasiswa-mahasiswa yang menjadi anggota dengan berbagai macam usaha dan kegiatan untuk mewujudkan tujuan tersebut. Setiap organisasi yang melibatkan banyak orang, disamping ada kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi, juga tidak jarang terjadi perbedaan pandangan, ketidakcocokan dan pertentangan di antara mahasiswa yang mengarah pada konflik. Sehingga dalam LEM sangat sering terjadi konflik antara mahasiswa yang ada di dalamnya, baik mahasiswa satu dengan yang lainnya atau mahasiswa dan kelompok. Sebab-sebab terjadinya konflik dalam organisasi, yaitu perbedaan pendapat, salah paham, salah satu atau kedua belah pihak merasa dirugikan, dan perasaan yang terlalu sensitif (Tumengkol, 2016).

Penelitian Reftia (2014) menunjukkan bahwa konflik yang sering dihadapi mahasiswa aktivis ialah: (1) konflik dengan sesama mahasiswa aktivis, (2) konflik dengan mahasiswa dengan mahasiswa non aktivis (umum), (3) konflik dengan pimpinan kampus, (4) konflik dengan dosen, (5) konflik dengan orang tua, (6) konflik dengan aparat keamanan seperti polisi dan satpam, (7) konflik dengan masyarakat, (8) konflik dengan pacar. Konflik-konflik tersebut merupakan konflik interpersonal dan intrapersonal. Sedangkan Fauziyyah (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa konflik yang paling dominan terjadi pada mahasiswa yaitu konflik dengan sesama anggota kelompok sebesar 88%. Kemudian Rahmawati (2017) menemukan bahwa konflik yang terjadi dalam himpunan mahasiswa terbagi menjadi dua, yaitu konflik dari dalam dan konflik dari luar. Konflik dari dalam organisasi adalah pengurus belum mampu memprioritaskan himpunan mahasiswa dari kegiatan organisasi ekstra lainnya, sedangkan konflik dari luar organisasi berupa tekanan dan intervensi dari dosen pendamping mahasiswa.

Ketika menghadapi konflik, beberapa individu cenderung bertindak begitu agresif dan ekspresif, sementara yang lain lebih banyak bersikap diam dalam suatu konflik, bahkan apabila kedua individu tersebut dihadapkan dalam situasi konflik yang sama (Fajar, 2016). Konflik yang terjadi dalam organisasi tidak dapat dihindari sehingga dibutuhkan strategi untuk menanganinya. Menurut Jackman (2006) strategi utama untuk mencegah memburuknya konflik adalah dengan mencegah konflik dan menangani konflik yang terjadi. Dalam mencegah konflik yang terjadi, diperlukan komunikasi terbuka, mengenali kebutuhan dan

kehawatiran dan merespon kebutuhan timbal balik. Sedangkan dalam menangani konflik, konfrontasi atau pernyataan ketidakcocokan dapat membantu mengontrol konflik. Sedangkan menurut Cribblin (dalam Wahyudi, 2015) solusi yang tepat untuk mengatur konflik adalah manajemen konflik. Anwar (2018) menambahkan bahwa manajemen konflik sangat diperlukan untuk menyelesaikan berbagai konflik yang terjadi di lingkungan organisasi. Oleh karena itu dibutuhkan manajemen konflik dalam sebuah organisasi agar konflik tidak menjadi parah dan tujuan organisasi tidak tercapai (Puspita, 2018).

Menurut Thomas dan Kilmann (1977) manajemen konflik merupakan strategi untuk mengidentifikasi dan mengelola perbedaan yang mempekerjakan organisasi dan individu, sehingga mengurangi beban dan pengeluaran dari konflik yang tidak dikelola. Sementara itu Moore (2004) mengatakan bahwa manajemen konflik adalah kecenderungan seseorang dalam menata atau mengatur pertentangan dalam wujud sikap dan perilaku. Kemudian Wirawan (2013) mendefinisikan manajemen konflik sebagai suatu proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga menyusun strategi konflik dan menerapkannya untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan.

Thomas dan Kilmann (1977) menyebutkan dua dimensi penting dalam manajemen konflik, yaitu kerjasama (*cooperativeness*), seberapa jauh yang bersangkutan dalam konflik dapat bekerjasama dalam menyelesaikan konflik yang sedang dihadapi; dan keasertifan (*assertiveness*), seberapa jauh pihak yang terlibat dalam konflik dapat bersikap tegas dalam mempertahankan keinginannya untuk memenangkan dirinya dalam konflik yang dihadapi. Sample (2008)

menambahkan bahwa tingkat kerjasama dan keasertifan yang tinggi menunjukkan tingkat kemampuan manajemen konflik yang tinggi sedangkan tingkat kerjasama dan/atau tingkat keasertifan yang rendah menunjukkan kemampuan manajemen konflik yang dimiliki rendah. Penjelasan di atas menyiratkan bahwa melalui dimensi kerjasama dan keasertifan mahasiswa aktivis organisasi dapat meningkatkan manajemen konflik yang dimilikinya. Namun pada kenyataannya, fakta di lapangan menunjukkan kondisi yang berbeda.

Fauziyyah (2018) dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa konflik yang paling dominan terjadi pada mahasiswa aktivis organisasi adalah konflik dengan sesama anggota dan pimpinannya yaitu sebesar 88% dan 46% terjadi karena pola pikir serta pendapat yang berbeda-beda. Penelitian Slabbert (2004) menunjukkan bahwa individu yang tergolong *junior manager* dalam organisasi cenderung tidak kooperatif dan tidak asertif dalam menghadapi konflik karena tindakannya didasarkan pada otoritas dan kepatuhan. Mahasiswa yang tergabung di LK UKSW, hanya 17,49% yang mempunyai manajemen konflik yang tinggi, sedangkan 27,32% mempunyai manajemen konflik sedang dan sisanya 55,19% masih mempunyai manajemen konflik yang rendah (Seki, 2014).

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dan obeservasi yang dilakukan oleh peneliti, pada obeservasi yang dilakukan oleh peneliti mahasiswa aktivis organisasi menghadapi konflik dengan rekan yang ada di organisasi, baik individu satu dengan individu lain, maupun individu dengan kelompok, dan kelompok dengan kelompok. Dengan banyaknya permasalahan mahasiswa aktivis organisasi individu mampu bertahan dalam setiap permasalahan yang dihadapi

akan tetapi dengan menggunakan gaya manajemen konflik yang berbeda, ada yang menghindar, kolaborasi, akomodasi, kompetisi, dan kompromi. Kemudian hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada 4 mahasiswa yang tergabung pada LEM yang dilaksanakan pada tanggal 13 April 2019. Hasil wawancara yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa 3 dari 4 mahasiswa bermasalah dengan dimensi kerjasama dan satu mahasiswa lainnya bermasalah dengan dimensi keasertifan.

Pada dimensi kerjasama (*cooperativeness*), mahasiswa aktivis organisasi menghindari untuk melakukan pembicaraan dengan lawan konflik untuk menyelesaikan konflik yang dihadapi. Mahasiswa pertama menghindari adanya pembicaraan karena merasa pembicaraan yang dilakukan tidak akan menyelesaikan konflik dan sia-sia karena lawan konflik tidak akan mengerti. Sedangkan mahasiswa kedua menghindari pembicaraan dengan lawan konflik baik pernyataan ketidaksetujuan, kritik maupun saran karena khawatir akan adanya dampak dari pembicaraan tersebut dan konflik berkembang menjadi lebih besar namun mahasiswa kedua menyimpan rasa kekecewaan dan merasa *iffeel* kepada lawan konflik. Kemudian mahasiswa ketiga, sebelumnya telah melakukan pembicaraan dengan lawan konflik terkait dengan konflik yang terjadi sehingga diperoleh keputusan bersama namun keputusan tersebut tidak dijalankan dan konflik terus berkembang. Setelah itu, mahasiswa ketiga tidak melakukan pembicaraan kembali dengan lawan konflik terkait dengan konflik tersebut meskipun sering bertemu dalam urusan kepanitiaan karena telah merasa kecewa. Selain itu, 2 dari 3 mahasiswa tersebut mengaku tidak ingin mendengar pendapat

dari lawan konfliknya terkait konflik yang terjadi karena pendapat yang diutarakan hanyalah alasan dan pembelaan akan kesalahan yang dilakukannya. Sedangkan satu mahasiswa lainnya menyatakan bahwa lawan konfliknya tidak mau mendengarkan pendapat orang lain termasuk dirinya.

Selain itu dilihat dari dimensi keasertifan (*assertiveness*) bahwa mahasiswa aktivis organisasi cenderung memikirkan dan menghawatirkan pandangan pihak-pihak yang terlibat konflik secara berlebihan dalam menghadapi konflik. Misalnya, mahasiswa keempat yang diwawancarai peneliti. Mahasiswa tersebut menjelaskan bahwa lawan konflik dalam organisasinya telah melakukan pembicaraan dengannya dan menyatakan tidak keberatan dan memaklumi kekurangan maupun kesalahan yang dilakukan olehnya. Namun ia tetap merasa tidak enak, merasa canggung, sehingga memutuskan untuk menghindari bertemu dengan pihak-pihak yang terkait dengan konflik. Mahasiswa tersebut tidak berfokus pada tujuannya untuk menjalankan semua tugas dan tanggungjawabnya dengan baik namun berfokus pada pandangan pihak-pihak lain terhadap dirinya. Selain itu, keempat mahasiswa yang diwawancarai menunjukkan kurangnya ketegasan untuk menyampaikan pandangannya dan membela diri dalam menghadapi konflik yang terjadi. Berdasarkan uraian hasil wawancara di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa keempat mahasiswa yang peneliti wawancarai berdasarkan pedoman wawancara yang disusun dari dimensi-dimensi manajemen konflik bermasalah dengan manajemen konflik.

Untuk meningkatkan manajemen konflik yang dimiliki, mahasiswa tidak boleh menghindari konflik maupun pihak-pihak yang terlibat konflik.

Menghindari atau menarik diri dari pihak-pihak yang terkait konflik merupakan manajemen konflik yang negatif karena ketidakhadiran secara fisik ataupun verbal tidak akan menyelesaikan konflik (*National Safety Council*, 2003). Hal ini sesuai dengan Lussier (2010) yang menyatakan bahwa menghindari konflik tidak mengatasi konflik namun memperburuk konflik yang ada. Huan dan Yazdanifard (2012) menambahkan bahwa pemimpin dan anggota organisasi harus belajar menyelesaikan konflik yang terjadi alih-alih menghindari konflik tersebut untuk memastikan bahwa konflik ditangani dengan baik.

Menurut Femi (2014) konflik harus dihadapi, tidak dipendam dan diselesaikan dengan strategi manajemen konflik yang memadai untuk meminimalkan konflik. Oleh sebab itu, individu harus mempunyai manajemen konflik yang baik (Montgomery, 2005). Thomas dan Kilmann (dalam Sample, 2008) menambahkan bahwa individu memiliki manajemen konflik yang baik atau tinggi jika mempunyai dimensi kerja sama dan keasertifan yang tinggi. Sedangkan menurut McCollum, Murphy, dan Banas (2009) manajemen konflik yang baik membutuhkan tiga kemampuan inti, yaitu kesadaran emosional, kontrol diri, dan mendengarkan secara aktif dan mengambil perspektif.

Manajemen konflik yang buruk akan menimbulkan dampak yang negatif (Panggabean dkk., 2015). Hal ini sesuai dengan Rusmana dan Suminar (2019) bahwa konflik dapat berdampak positif ataupun negatif bergantung pada pendekatan manajemen konflik yang dilakukan. Puspita (2018) menambahkan bahwa dampak negatif dari konflik yang tidak segera diatasi dapat menyebabkan konflik semakin buruk dan berakibat buruk pula pada produktivitas organisasi.

Oleh sebab itu, untuk mencegah dampak negatif dari konflik yang terjadi dan produktivitas organisasi yang buruk seharusnya mahasiswa aktivis organisasi meningkatkan manajemen konflik yang dimiliki.

Ketika individu memiliki manajemen konflik yang baik akan memberikan dampak positif. Wirawan (2013) menyebutkan dampak positif tersebut di antaranya, menciptakan perubahan, individu menjadi lebih baik, lebih kompetitif dan lebih teliti, memahami orang lain dengan lebih baik, membawa pokok masalah yang terpendam ke permukaan, menstimulasi berpikir kritis, kreatif dan inovatif, tumbuhnya solusi yang berkualitas tinggi dan kreatif, revitalisasi norma yang telah usam, menumbuhkan motivasi dalam mencapai tujuan bersama, menumbuhkan sikap kompromi dan kolaborasi yang menyatukan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik berperan penting dalam menentukan dampak yang ditimbulkan dari konflik. Hal ini di dukung oleh Anwar (2018) manajemen konflik sangat dibutuhkan untuk mengatasi konflik yang terjadi karena dampak dari konflik tersebut akan berimbas pada kinerja dan efektifitas. Kemampuan manajemen konflik yang baik akan membuat individu mampu membawa konflik ke arah yang positif. Penelitian Fauziyyah (2018) menunjukkan dampak positif manajemen konflik antara lain, persaaan lega dan senang, hubungan pertemanan menjadi akrab kembali, masalah menjadi berkurang, berperan kepada individu dan kelompok, biasa saja, tugas tim berjalan baik, dan mendapatkan ilmu. Hal ini membuat kemampuan manajemen konflik menjadi hal yang sangat penting bagi

mahasiswa aktivis organisasi dalam menjalankan tugas agar tercapainya tujuan organisasi yang tidak bisa dihindarkan dari konflik.

Menurut Wirawan (2010) manajemen konflik yang digunakan pihak-pihak yang terlibat konflik dipengaruhi oleh sejumlah faktor, di antaranya yaitu, asumsi mengenai konflik, persepsi mengenai penyebab konflik, ekspektasi atas reaksi lawan konflik, pola komunikasi dalam konflik, kekuasaan, pengalaman menghadapi situasi konflik, sumber yang dihadapi, jenis kelamin, kecerdasan emosional, kepribadian, budaya organisasi sistem sosial, prosedur yang mengatur pengambilan keputusan ketika konflik, situasi dan posisi dalam konflik, pengalaman dalam menggunakan gaya manajemen konflik serta keterampilan berkomunikasi. Berdasarkan penjelasan di atas beberapa faktor yang mempengaruhi manajemen konflik peneliti mengambil kecerdasan emosi sebagai variabel bebas. Hasil penelitian Fauziyyah (2018) bahwa faktor dominan yang menghambat penyelesaian konflik ada dua, yaitu kepribadian yang berbeda dan timbulnya emosi serta perasaan gengsi dan sungkan.

Ming (dalam Wirawan, 2010) menambahkan bahwa kesuksesan manajemen konflik memerlukan keterampilan yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, yaitu kesadaran diri mengenai kecerdasan emosional, memanejemeni emosi, empati, serta membina hubungan berdasarkan kecerdasan emosional. Hasil penelitian Chan dan Sit (2013) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan manajemen konflik. Basogul dan Ozgur (2016) menambahkan bahwa untuk menggunakan strategi yang efektif dalam manajemen konflik, individu harus mengembangkan kecerdasan emosi.

Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 13 April 2019, pada 4 mahasiswa aktivis organisasi. Kasus di lapangan menunjukkan bahwa mahasiswa aktivis organisasi kurang memiliki kecerdasan emosi yang baik. Dilihat dari komponen kesadaran diri, mahasiswa cenderung kurang mengenali emosinya sendiri dan kurang memiliki keyakinan akan kemampuan sendiri sehingga mahasiswa cenderung tidak percaya diri. Pada komponen pengaturan diri, satu dari empat mahasiswa aktivis organisasi kurang mampu menahan emosi. Kemudian pada komponen motivasi mahasiswa mampu memiliki motivasi untuk menjadi lebih baik namun mempunyai sasaran atau tujuan yang jelas. Sedangkan untuk komponen empati, dua dari empat mahasiswa kurang memiliki kesadaran akan perasaan, kepentingan, dan keprihatinan terhadap orang lain. Pada komponen yang terakhir yaitu keterampilan sosial, 3 dari empat mahasiswa mengaku kurang memiliki kemampuan persuasif. Berdasarkan hasil wawancara diatas yang menggunakan pedoman wawancara yang sudah peneliti buat, peneliti dapat menyimpulkan diperoleh data sebanyak tiga dari empat mahasiswa bermasalah dengan kecerdasan emosi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada 4 mahasiswa aktivis organisasi menunjukan bahwa mahasiswa masih kurang mampu menyadari emosi, kurangnya kepercayaan diri, kurang mampu mengatur emosi, kurang mampu untuk merasakan perasaan orang lain, dan kurang mampu berkomunikasi yang baik serta kurangnya kemampuan persuasif. Berdasarkan uraian diatas terdapat permasalahan pada kecerdasan emosi mahasiswa aktivis organisasi yang berdampak pada manajemen konflik yang

kurang baik pada mahasiswa aktivis organisasi, sehingga peneliti memilih kecerdasan emosi sebagai variabel independent.

Goleman (2015) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati, tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati, menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, dan berempati serta berdoa. Sedangkan menurut Cooper dan Sawaf (dalam Tridonanto & Agency, 2010) kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi.

Salovey, Mayer, dan Caruso (2000) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan. Gupta (2016) menambahkan bahwa kecerdasan emosi merupakan seperangkat kualitas dan kompetensi yang luas dari keterampilan dan disposisi individu. Kemudian menurut Feldman dan Mulle (2007) kecerdasan emosional adalah menggunakan emosi secara cerdas untuk mendapatkan kinerja yang ingin dilihat dalam diri dan untuk mencapai efektifitas interpersonal dengan orang lain.

Menurut Goleman (2005) terdapat lima komponen kecerdasan emosional, yaitu: kesadaran diri, merupakan kemampuan untuk mengetahui keadaan dalam diri, hal yang lebih disukai, dan intuisi. Pengaturan diri, merupakan kemampuan mengelola keadaan dalam diri dan sumber daya diri sendiri. Motivasi, merupakan dorongan yang membimbing atau membantu peraih sasaran atau tujuan.

Kompetensi motivasi adalah dorongan untuk menjadi lebih baik, menyesuaikan dengan sasaran kelompok atau organisasi, kesiapan untuk memanfaatkan kesempatan, dan kegigihan dalam memperjuangkan kegagalan dan hambatan. Empati, yaitu kesadaran akan perasaan, kepentingan, dan keprihatinan orang. Keterampilan sosial, merupakan kemahiran dalam menggugah tanggapan yang dikehendaki oleh orang lain. Di antaranya adalah kemampuan persuasi, mendengar dengan terbuka dan memberi pesan yang jelas, kemampuan menyelesaikan pendapat, semangat *leadership*, kolaborasi dan kooperasi, serta *team building*.

Penelitian Arfara dan Samanta (2016) menunjukkan bahwa kecerdasan emosi mempengaruhi kerja sama pada anggota. Tingginya kecerdasan emosi berdampak dengan tingkat kerja sama yang tinggi. Prati, Douglas, Ferris, Ammanter, dan Buckley (2003) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa empati dan kemampuan untuk mengelola emosi sebagai komponen kecerdasan emosi mendorong tumbuhnya kerja sama dan kerja tim yang mempromosikan sikap positif. Kemudian munculnya keasertifan terdiri dari unsur kesadaran diri dan percaya diri yang merupakan komponen kecerdasan emosi (Rees dan Graham dalam Reputrawati, 2006).

Kecerdasan emosi yang mempengaruhi kerja sama dan keasertifan tentunya akan mempengaruhi manajemen konflik yang dimiliki individu tersebut. Penelitian Nastiti dan Andriani (2014) menunjukkan bahwa kecerdasan emosi mempengaruhi gaya manajemen konflik yang digunakan oleh individu. Morrison (2008) menemukan adanya hubungan positif antara tingkat kecerdasan emosional

yang tinggi dengan manajemen konflik yang tinggi, sementara itu ada hubungan yang negatif antara tingkat kecerdasan emosional yang tinggi dengan strategi menghindar yang menggambarkan rendahnya manajemen konflik. Sesuai dengan Jordan dan Troth (2002) mengidentifikasi hubungan positif antara tingkat kecerdasan emosional yang tinggi dengan strategi manajemen konflik yang sedang.

Kecerdasan emosi yang rendah akan menyebabkan tingginya perilaku agresif (Setiawati, 2015). Myers (2012) menyatakan bahwa agresif merupakan perilaku fisik maupun verbal yang bertujuan untuk menyakiti orang lain. Agresif merupakan hasil atau output dari gagalnya manajemen konflik (Murni, 2018). Sehingga kecerdasan emosi yang rendah akan menyebabkan rendahnya tingkat manajemen konflik yang dimiliki oleh seseorang (Sari & Widyastuti, 2015). Hal ini sesuai dengan penelitian Hidayah (2016) yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dengan manajemen konflik. Artinya, semakin tinggi kecerdasan emosional individu maka semakin tinggi pula manajemen konflik yang dimilikinya, sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional individu maka semakin rendah pula manajemen konflik yang dimilikinya.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian mengenai kecerdasan emosional dan manajemen konflik. Sebelumnya, Zakiyah (2016) meneliti hubungan antara kecerdasan emosional dengan manajemen konflik pada siswa kelas XII MAN Yogyakarta II. Hidayah (2016) meneliti hubungan antara *emotional intelligence* dengan manajemen konflik

perkawinan ditinjau dari jenis kelamin. Kemudian Rahmawati (2017) meneliti gaya manajemen konflik mahasiswa aktivis organisasi. Meskipun kecerdasan emosional dan manajemen konflik sudah diteliti oleh peneliti-peneliti sebelumnya, namun belum ada peneliti yang meneliti secara langsung hubungan antara kecerdasan emosi dengan manajemen konflik pada mahasiswa aktivis organisasi.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Manajemen Konflik Pada Mahasiswa Aktivis Organisasi di Yogyakarta dengan rumusan masalah: Apakah ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan manajemen konflik pada mahasiswa aktivis organisasi di Yogyakarta?.

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan manajemen konflik pada mahasiswa aktivis organisasi di Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat :

### **1. Manfaat Teoritis**

Sebagai sebuah karya yang tergolong ilmiah maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih bagi perkembangan Ilmu Psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi mengenai kecerdasan emosional dan manajemen konflik pada mahasiswa aktivis organisasi di Yogyakarta.

## 2. Manfaat Praktis

Manfaat dari segi praktis yaitu dapat meningkatkan manajemen konflik, mahasiswa aktivis organisasi dapat meningkatkan kecerdasan emosional pada mahasiswa aktivis organisasi.