Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia p–ISSN: 2541-0849
e-ISSN: 2548-1398
Vol. 10, No. 3, Maret 2025

PERBEDAAN MANAJEMEN KONFLIK PADA ATLET TAEKWONDO UNIVERSITAS A, B, C DAN D DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Sartika Masrudin[1], Mustaqim Setyo Ariyanto[2]
Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta, Indonesia[1,2]
Email: tikamasrudin@gmail.com[1], mustaqim.sa@unisayogya.ac.id[2]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan manajemen konflik pada atlet taekwondo universitas A, B, C dan D di daerah istimewah Yogyakarta. penelitian ini menggunakan metode kuantitaif dengan melbiatkan 136 responden yang berusia 18-25 tahun. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala manajemen konflik. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan manajemen konflik pada atlet taekwondo yang sangat signifikan, dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa setiap atlet taekwondo memiliki manajemen konflik yang berbeda-beda. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi faktor lain yang mempengaruhi manajemen konflik serta dapat mempertimbangkan variabel-variabel lain yang belum teruji atau metodologi penelitian yg berbeda guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.
Kata Kunci: Manajemen Konflik, Taekwondo, Universitas

Abstract

This research aims to determine differences in conflict management among taekwondo athletes from universities A, B, C and D in the special area of Yogyakarta. This research used quantitative methods involving 136 respondents aged 18-25 years. Data collection was carried out using a conflict management scale. The results of this study show that there are very significant differences in conflict management among taekwondo athletes, with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$). This shows that every taekwondo athlete has different conflict management. It is recommended that further research explore other factors that influence conflict management and consider other untested variables or different research methodologies to obtain a more comprehensive picture.
Keywords*: Conflict Management, Taekwondo, University*

Pendahuluan

Olahraga merupakan salah satu kegiatan yang sangat bermanfaat dalam kehidupan manusia. Pamungkas (2021) mengatakan olahraga adalah serangkaian gerakan fisik yang memiliki keteraturan dan juga telah direncanakan gerakannya dengan tujuan agar dapat meningkatkan kualitas hidup. Olahraga tidak hanya memiliki manfaat untuk menjaga dan memelihara kesehatan jasmani dan rohani saja, akan tetapi juga mempunyai manfaat untuk perkembangan fungsional baik secara jasmani, rohani dan social (Hariyanto et al., 2018; Kharisma & Subagio, 2021; Suryani & Yoga, 2019). Selain itu olahraga juga mempunyai kemampuan menarik perhatian masyarakat global karena di sisi lain olahraga juga dijadikan sebagai alat perdamaian yang mampu menghilangkan berbagai perbedaan berdasarkan nilai-nilai universal bagi semua negara (Agustian et al., 2019; Ani et al., 2022). Olahraga bersatu membentuk perubahan sosial di masyarakat bahkan dijadikan sarana untuk mencapai kesuksesan dan gengsi (Fenanlampir, 2020).

Konflik yang terjadi dalam dunia olahraga terjadi juga konflik pada taekwondo, konflik di tubuh KONI dan KOI menunjukkan bahwa penempatan tugas dan tanggung jawab suatu organisasi yang tidak tepat dapat menimbulkan konflik. Koni dan KOI yang merupakan organisasi tertinggi di olahraga tanah air juga berkonflik karena kedua organisasi tersebut masih saling tumpang tindih (Fenanlampir, 2020). Selain itu juga persoalan konflik lainnya seperti yang dikutip dari Beritasatu dengan judul "Koni Berharap Konflik di Internal Taekwondo Bisa Diselesaikan" ditulis oleh Cahyadi (2015) bahwa Wakil ketua umum koni Pusat Suwarno yang juga ketua Satlak Prima mengatakan, konflik di organisasi taekwondo hendaknya dapat diselesaikan secara internal. Saat ini PBTI sedang menggelar Musyawarah Nasional (Munas) di gedung Bidara, Pancoran, yang baru dibuka, senin (16/2). Sempat terjadi kericuhan ketika beberapa peserta dari daerah ditolak masuk ke arena munas. Kita tahu sekarang ini ada PBTI dan UTI Pro saya harapkan ini bisa diselesaikan di internal mereka. Apalagi mereka yang di UTI Pro juga duduk di kepengurusan PBTI. Konflik internal muncul karena adanya beberapa hal yang menjadi faktor terjadinya konflik tersebut, tidak lain adalah karena adanya faktor kepentingan. Dalam Munas tersebut terdapat beberapa kericuhan yang dimana orang yang menjadi pengurus di PBTI juga menjadi bagian di UTI pro. Pada masalah tersebut yang menjadi kunci utamanya yaitu ketaatan pada aturan main, selain itu juga terkhusus pada ketaatan organisasi. Kesadaran dan pemahaman aturan organisasi dari seluruh anggota menjadi salah satu solusi terkait persoalan diatas (Ginting & Silitonga, 2019; Hasanah, 2020; Prastyawan & Junaedi, 2018).

Menurut Wartini (2016) konflik adalah salah satu proses interaksi yang terjadi karena adanya ketidakcocokan atau perbedaan antara dua pendapat dari sudut pandang yang berbeda, baik itu terjadi dalam organisasi, anggota organisasi, wilayah kerja, kecocokan dari tujuan anggota dengan tujuan organisasi, gaya kepemimpinan, bahkan pengaruh positif maupun negatif. Manajemen konflik sendiri adalah penggunaan dari resolusi dan teknik stimulasi untuk mencapai level konflik yang diinginkan (Pinatih & Vembriati, 2019). Manajemen konflik adalah rencana untuk mengatur situasi tidak pantas yang timbul antara pihak-pihak yang berkonflik dalam suatu organisasi (Tanur et al., 2023). Manajemen konflik mengacu pada langkah-langkah yang diambil para pihak atau pihak ketiga untuk mengarahkan perselisihan menuju hasil tertentu (Anwar, 2018). Pengelolaan konflik adalah serangkaian tindakan dan reaksi yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berselisih atau pihak ketiga secara wajar dan proporsional untuk mengendalikan situasi atau kondisi konflik atau perselisihan antara dua pihak atau lebih (Sudarmanto et al., 2021). Berdasarkan penjelasan para ahli di atas maka dapat disimpulkan manajemen konflik merupakan upaya seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan suatu masalah antar individu maupun kelompok yang sedang terjadi dengan tujuan agar masalah tersebut dapat terselesaikan. Terdapat beberapa aspek manajemen konflik diantaranya yaitu, Menghindar (*Avoiding*), Mengakomodasi (*Accommodating*), Mengkompromikan (*Compromising*), Berkompetisi (*Competing*), Mengkolaborasikan (*Collaborating*) (Sudarmanto et al., 2021).

Karena banyaknya persoalan mengenai konflik mulai dari konflik perorangan sampai dengan kelompok bahkan konflik suatu organisasi. Namun fokus utama dalam penelitian ini yaitu konflik dalam dunia olahraga khususnya olahraga taekwondo. Fenanlampir (2020) dalam bukunya mengatakan bahwa konflik dalam taekwondo bisa saja terjadi baik itu atlet dengan atlet, atlet dengan pelatih, atlet dengan keluarga, dll. Konflik dalam dunia olahraga justru berbeda dengan konflik yang ada di dalam organisasi karena konflik dalam dunia olahraga sangat beragam dan konflik yang terjadi dalam

olahraga tidak terjadi begitu saja, namun banyak faktor penyebabnya entah itu fisik, pengetahuan, keyakinan dll. Menurut Sudarmanto et al. (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen konflik yaitu sebagai berikut: (1) Asumsi mengenai konflik. (2) Persepsi mengenai penyebab konflik, (3) Ekspektasi atas reaksi lawan konfliknya. (4) Pola komunikasi dalam interaksi konflik. (5) Kekuasaan yang dimiliki. (6) Pengalaman menghadapi situasi konflik. (7) Sumber yang dimiliki. (8) Jenis kelamin. (9) Kecerdasan emosional. (10) Kepribadian. (11) Budaya organisasi sistem sosial. (12) Prosedur yang mengatur pengambilan keputusan jika terjadi konflik. (13) Situasi konflik dan posisi dalam konflik. (14) Pengalaman menggunakan salah satu gaya manajemen konflik. (15) Keterampilan berkomunikasi. Selain itu konflik yang terjadi biasanya disebabkan oleh beberapa faktor seperti, Faktor komunikasi (*communication factors*), Faktor struktur pekerjaan atau organisasi (*job structure or organization structure*), Faktor pribadi (*personal factors*), Faktor lingkungan (*environmental factors*) (Asmarani et al., 2022).

Setiap konflik yang terjadi di dalam dunia olahraga entah itu konflik berbasis wilayah, jumlah orang yang terlibat dalam konflik tentu hal tersebut ada solusinya dan solusi tersebut merupakan cara untuk memperbaiki keadaan tersebut bukan sebaliknya. Konflik juga tidak selalu mengarah atau berakhir dengan negatif atau membahayakan, akan tetapi konflik juga bisa selesai dengan hal yang positif atau bermanfaat ketika kita bisa menyelesaikannya dengan tepat waktu dan dengan cara yang benar, sehingga hasilnya bisa menjadi lebih baik dari sebelumnya (Min et al., 2020; Wahab et al., 2021). Oleh karena itu setiap organisasi olahraga membutuhkan yang namanya bagaimana cara yang perlu dilakukan untuk manajemen konflik agar bisa memberikan dampak yang positif (Prastyawan & Junaedi, 2018). Konflik biasanya mengikuti pola yang teratur, terdiri dari empat tahap, yaitu, pertama, timbul krisis, kedua muncul gejala perselisihan yang meningkat; ketiga, konfrontasi menjadi pusat perhatian, dan keempat, krisis tersebut kemudian dialihkan dalam artian dilakukan penelitian untuk mengetahui apakah pengaduan yang disampaikan itu benar. Konflik yang terjadi di dalam sebuah olahraga dapat menghambat dalam mencapai tujuan yang diinginkan, maka konflik tersebut perlu dikelola dengan baik sehingga tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan (Asmarani et al., 2022).

Setiap wilayah pasti memiliki cara menyelesaikan masalah yang terjadi entah antar organisasi maupun kepada para atletnya (Fenanlampir, 2020). Berdasarkan hasil wawancara di beberapa universitas maka peneliti menemukan bahwa universitas tersebut memiliki masalah yang tidak jauh berbeda. Berdasarkan masalah dari beberapa universitas tersebut walaupun memiliki masalah yang hampir sama namun memiliki cara penyelesaian masalah yang tidak jauh berbeda yang dimana pada Universitas A memilih untuk berusaha tenang dan mencari akar permasalahan terlebih dahulu serta berdiskusi dengan orang terdekat untuk pemecahan masalahnya. Sedangkan pada Universitas B mencari akar permasalahannya dan mencari solusinya sendiri. Universitas C cenderung menghadapi konflik namun terkadang menghindari konflik terlebih dahulu sampai kondisi memungkinkan kemudian menyelesaikan konflik tersebut. Selain itu Universitas C cenderung menyelesaikan konflik secara sendiri tanpa meminta bantuan orang lain. Selanjutnya Universitas D dalam menyelesaikan konflik cenderung memilih untuk berdiskusi dan segera menyelesaikan konflik tanpa menunda-nunda. Manajemen konflik sangat dibutuhkan dalam organisasi ataupun suatu lembaga agar bisa mengembangkan dan mengarahkan organisasi kearah yang lebih baik. Dengan adanya masalah dapat mematangkan pemikiran dalam organisasi salah satunya pada UKM taekwondo di Universitas A, B, C dan D.

Penelitian sebelumnya telah banyak mengeksplorasi manajemen konflik dalam berbagai konteks. Misalnya, Agustin et al. (2013) membahas manajemen konflik antarpribadi pada pasangan suami istri beda agama, menyoroti pentingnya komunikasi efektif dalam resolusi konflik. Namun, penelitian khusus mengenai perbedaan manajemen konflik di kalangan atlet taekwondo antar universitas di Yogyakarta masih terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan manajemen konflik pada atlet taekwondo universitas A, B, C dan D di daerah istimewah Yogyakarta.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian komparatif dengan tujuan agar dapat membandingkan dua kelompok atau lebih. Fokus dalam penelitian ini yaitu agar dapat menggali perbedaan manajemen konflik pada Atlet taekwondo universitas A, B, C dan D. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019) yaitu metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme.

Populasi merupakan keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Dewi, 2021). Teknik sampling yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Cluster Sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh atlet taekwondo yang ada di 4 Universitas yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan rentang usia 18-24 tahun yang merupakan mahasiswa aktif dan juga termasuk dalam daftar anggota UKM di universitas tersebut.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur manajemen konflik pada atlet taekwondo adalah skala yang di kembangkan oleh (Sartika, 2024) berdasarkan teori Robbins dan Hunsaker (Wartini, 2015) yang terdapat 5 aspek yaitu, gaya kompetisi, gaya kolaborasi, gaya kompromi, gaya menghindar dan gaya akomodasi. Skala manajemen konflik berjumlah 35 aitem yang terdiri dari 20 aitem favorable dan 15 aitem unfavorable dengan menggunakan 4 kategori yaitu: (SS) Sangat Sesuai, (S) Sesuai, (TS) Tidak Sesuai, (STS) Sangat Tidak Sesuai.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi dan uji hipotesis. Uji asumsi meliputi uji normalitas, uji homogenitas. Sedangkan uji hipotesis menggunakan uji kruskal-wallis untuk mengukur perbedaan manajemen konflik pada atlet taekwondo universitas A, B, C, D di Daerah Istimaeah Yogyakarta. pengolahan data penelitian ini menggunakan SPSS version 22.0 for windows.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di beberapa Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Taekwondo di Universitas Daerah Istimewa Yogyakarta dengan menggunakan sampel penelitian yang merupakan anggota aktif UKM. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh anggota UKM Taekwondo yang berasal dari Universitas A, B, C dan D. Sampel yang diambil sebanyak 132 mahasiswa yang terdiri dari 35 anggota ukm taekwondo Universitas A, 26 anggota ukm taekwondo Universitas B, 40 anggota ukm taekwondo universitas C, dan 31 anggota ukm taekwondo universitas D.

Karakteristik Atlet Taekwondo Universitas A, B, C, dan D Daerah Istimewa Yogyakarta

Hasil kuesioner yang diperoleh dari 132 responden terdiri dari 35 responden UKM taekwondo A, 26 UKM taekwondo B, 40 UKM taekwondo C, dan 31 UKM taekwondo D. data sebaran karakteristik disajikan dalam bentuk tabulasi berupa frekuensi dan

persentase meliputi jenis kelamin, usia dan universitas. Sebagai dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 1. Gambaran Sebaran Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		N=132	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	49	37,12
	Perempuan	83	62,88
Total		**132**	**100**
Usia	< 21 Tahun	101	76,51
	> 21 Tahun	31	31,48
Universitas	A	35	26,52
	B	26	19,70
	C	40	30,30
	D	31	23,48
Total		**132**	**100**

Sumber: data diolah penulis (2024)

Jenis Kelamin

Hasil penelitian dari tabel 1 menunjukan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 83 responden 62,88% dan untuk berjenis kelamin laki-laki berjumlah 49 responden 37,12%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden perempuan lebih banyak bila dibandingkan dengan responden laki-laki.

Usia

Hasil penelitian dari tabel 1 menunjukkan responden dengan usia remaja akhir < 21 tahun berjumlah 101 responden 76,51% dan untuk responden dewasa awal >21 tahun berjumlah 31 responden 23,48%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih banyak pada usia < 21 tahun.

Universitas

Hasil penelitian dari tabel 1 menunjukkan responden terbanyak dari penelitian ini yang dihitung berdasarkan rumus cluster sampling berasal dari universitas A yaitu sebanyak 35 responden 26,52%, universitas B sebanyak 26 responden 19,70%, universitas C yaitu sebanyak 40 responden 30,30% dan universitas D sebanyak 31 responden 23,48%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih banyak terdapat dari universitas C yaitu 30,30% dari jumlah responden.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan One-Sample Kolmogorov Smirnov test yang terdapat dalam program SPSS.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov Smirnov

Variabel	Mean	Sig.	Ket
Manajemen Konflik	88,30	0,173	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah SPSS V.22 (2024)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 2, diperoleh hasil menunjukkan nilai signifikansi (p) sebesar 0,173 yang artinya nilai ini lebih besar dari 0,05 (p > 0,05). hal tersebut menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah data bervarians homogen atau tidak. data dikatakan bervarians homogen apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

Tabel 3. Uji Homogenitas
Test of Homogeneity of Variances

Variabel	Df1	Df2	Sig.	Ket
Manajemen Konflik	3	98	0,019	Tidak Homogen

Sumber: Data diolah SPSS V.22 (2024)

Berdasarkan hasil uji homogenitas pada tabel 3, diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi (p) sebesar 0,019, yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05 (0,019 < 0,05). Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara variabel kelompok, sehingga varians kelompok dianggap tidak homogen.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan agar dapat mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak. Berikut hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji Kruskal Wallis, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Kruskal-Wallis
Kruskal-Wallis Test

Variabel	Chi-Square	Sig.
Manajemen Konflik	43.939	0,000

Sumber: Data diolah SPSS V.22 (2024)

Berdasarkan hasil uji Kruskal-Wallis pada tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (p < 0,05). Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat perbedaan manajemen konflik pada atlet taekwondo universitas A, B, C dan D. Hal ini berarti bahwa hasil penelitian sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu terdapat perbedaan manajemen konflik pada atlet taekwondo universitas A, B, C dan D.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa terdapat perbedaan manajemen konflik yang sangat signifikan pada atlet taekwondo dengan nilai probabilitas signifikan 0,000, yang artinya nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (p < 0,05). Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis diterima ada perbedaan yang sangat signifikan dalam manajemen konflik pada atlet taekwondo universitas A, B, C dan D di Daerah Istimewa Yogyakarta. Setiap universitas memiliki cara yang berbeda-beda dalam menyelesaikan masalah, ada yang memilih menghindar, berkompromi, dan bahkan menyelesaikan masalah tersebut sendiri.

Dalam kajian ini yang diteliti adalah manajemen konflik pada atlet taekwondo di beberapa universitas daerah Istimewa yogyakarta. Suatu organisasi atau UKM tidak dapat menghindar dari setiap konflik, Namun konflik ini dapat diatasi atau bahkan diselesaikan agar tidak menghambat jalannya suatu organisasi atau UKM. Hal tersebut sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Hidayah terkait urgensi penerapan manajemen konflik dalam organisasi perkuliahan. Penelitian tersebut menyatakan dalam menyelesaikan konflik ada yang melakukannya dengan cara kerjasama tim yang baik, SOP yang berlaku dengan jelas dan kepemimpinan yang mengayomi. Selain itu Hidayah et al. (2023) mengatakan konflik yang dialami oleh setiap organisasi tidak dapat dihindar. Penyelesaian konflik yang dijadikan sebagai hikmah pada suatu organisasi kedepannya akan menimbulkan keuntungan bagi setiap kelompok maupun atletnya sendiri. Manajemen konflik juga dapat diselesaikan dengan baik yaitu dengan cara bermusyawarah dengan ketua dan pengurus inti agar dapat mengayomi seluruh anggotanya dengan tidak memberikan label negatif pada anggotanya. Penelitian lainnya dilakukan oleh Suryani dan Gede Agus mengenai konflik stress kerja di organisasi. Pada penelitian tersebut jelaskan bahwa pentingnya manajemen konflik dalam menangani sebuah konflik pada organisasi (Suryani & Yoga, 2018). Dalam aktivitas olahraga konflik dapat terjadi dari komunikasi (verbal) antar pemain yang buruk seperti mencemooh pemain lain, namun bisa juga akibat gerakan badan yang menimbulkan dampak cedera sehingga membuat lawan tersinggung.

Walaupun memiliki manajemen konflik yang berbeda-beda hal tersebut tidak menjadi persoalan dalam suatu organisasi, karena tentu saja dalam setiap organisasi ataupun kelompok memiliki konflik yang berbeda-beda (Tirtawirya & Hariono, 2016). Namun yang dilihat adalah bagaimana organisasi/kelompok tersebut dalam menyelesaikan konflik yang ada. Seperti yang dikatakan Fenanlampir dalam bukunya terkait manajemen konflik dalam olahraga menyatakan bahwa dari setiap konflik memiliki sisi positif yang perlu digali dan dicarikan titik temu positifnya sehingga dapat memberikan kemajuan prestasi bagi atletnya di setiap kelompok tersebut. Walaupun ada perbedaan manajemen konflik pada setiap atlet universitas A, B, C dan D hal tersebut tidak terpaut begitu jauh, terlihat dari hasil analisis data (mean) bahwa setiap universitas memiliki cara penyelesaian yang berbeda-beda.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat perbedaan manajemen konflik yang sangat signifikan pada atlet taekwondo universitas A, B, C dan D di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil analisis menunjukan bahwa setiap universitas memiliki perbedaan sebesar 43.939 dengan taraf signifikansi sebesar 0,00 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukan bahwa manajemen konflik pada setiap atlet memiliki manajemen konflik yang berbeda-beda.

Berdasarkan hasil penelitian, maka diharapkan setiap universitas dapat lebih memperhatikan para atletnya, sehingga mampu mengelola berbagai permasalahan di setiap unit kegiatan mahasiswa (UKM) dengan lebih baik dan meraih prestasi yang memberikan manfaat serta kebanggaan bagi kampus. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya ini membuka peluang untuk eksplorasi lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang mungkin lebih berhubungan dengan manajemen konflik pada atlet. Peneliti masa depan di dorong untuk mempertimbangkan variabel-variabel lain yang belum teruji atau metodologi penelitian yg berbeda guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). Pengaruh sistem informasi manajamen terhadap peningkatan kualitas pelayanan di pt. jasaraharja putra cabang Bengkulu. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, *6*(1).

Agustin, A. (2013). Manajemen Konflik Antarpribadi Pasangan Suami Istri Beda Agama. *Interaksi Online*.

Ani, J., Lumanauw, B., & Tampenawas, J. (2022). Pengaruh citra merek, promosi dan kualitas layanan terhadap keputusan pembelian konsumen pada e-commerce Tokopedia di kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *10*(1), 663–674.

Anwar, K. (2018). Urgensi penerapan manajemen konflik dalam organisasi pendidikan. *Al-Fikri: Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam*, *1*(2), 31–38.

Asmarani, D., Ismawati, I., & Susanto, B. (2022). Implementasi Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas Sekolah di MAS Masyithah Jember. *Jurnal Riset Rumpun Agama Dan Filsafat*, *1*(2), 74–82.

Cahyadi, I. R. (2015). *Koni Berharap Konflik di Internal Taekwondo Bisa Diselesaikan* . BeritaSatu.

Dewi, R. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Buana Semesta. *JEBI) Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, *16*(1).

Fenanlampir, A. (2020). *Manajemen Konflik Dalam Olahraga (Solusi Pemecahan Konflik Dalam Dunia Olahraga Di Indonesia)*. Jakad Media Publishing.

Ginting, M. C., & Silitonga, I. M. (2019). Pengaruh pendanaan dari luar perusahaan dan modal sendiri terhadap tingkat profitabilitas pada perusahaan property and real estate yang terdaftar di bursa efek indonesia. *Jurnal Manajemen*, *5*(2), 195–204.

Hariyanto, H., Rohmah, E., & Wahyuni, D. R. (2018). Korelasi Kebersihan Botol Susu Dengan Kejadian Infeksi Saluran Pernafasan Akut (Ispa) Pada Bayi Usia 1-12 Bulan. *Jurnal Delima Harapan*, *5*(2), 1–7.

Hasanah, U. (2020). Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kualitas Kerja pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, *10*(1), 1–11.

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

Kharisma, I., & Subagio, I. (2021). Analisis Frekuensi Dan Power Tendangan Atlet Taekwondo Puslatda Jawa Timur. *Jurnal Prestasi Olahraga*, *4*(5), 105–112.

Min, J., Iqbal, S., Khan, M. A. S., Akhtar, S., Anwar, F., & Qalati, S. A. (2020). Impact of supervisory behavior on sustainable employee performance: Mediation of conflict management strategies using PLS-SEM. *PloS One*, *15*(9), e0236650.

Pamungkas, O. I. (2021). Hubungan fleksibilitas dan kekuatan terhadap kemampuan tendangan dollyo chagi atlet taekwondo Universitas Negeri Yogyakarta. *Jorpres (Jurnal Olahraga Prestasi)*, *17*(2), 142–147.

Pinatih, G. A. R. A., & Vembriati, N. (2019). Persepsi penggunaan gaya manajemen konflik oleh pemimpin terhadap kepuasan anggota di organisasi kemahasiswaan Universitas Udayana. *Jurnal Psikologi Udayana*, *6*(02). https://doi.org/10.24843/jpu.2019.v06.i02.p06

Prastyawan, E. B., & Junaedi, F. (2018). Stereotip dan Konflik Antar Suporter Sepakbola Persibat dan Persip Pekalongan. *Persepsi: Communication Journal*, *1*(1).

Sudarmanto, E., Sari, D. P., Tjahjana, D., Wibowo, E., Mardiana, S. S., Purba, B., Purba, S., Tjiptadi, D. D., Kato, I., & Manalu, N. V. (2021). *Manajemen konflik*. Yayasan Kita Menulis.

Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. CV Alfabeta.

Suryani, N. K., & Yoga, G. A. D. M. (2018). Konflik dan Stres Kerja Dalam Organisasi. *Handoko 2008*, *1*(1).

Suryani, N. K., & Yoga, G. A. D. M. (2019). Konflik dan stres kerja dalam organisasi. *Widya Manajemen*, *1*(1), 99–113.

Tanur, D., Razita, M. N., & Rangratu, O. (2023). Manajemen Konflik dan Upaya Penanganan Konflik dalam Organisasi Pendidikan di Sekolah. *Inspirasi Dunia: Jurnal Riset Pendidikan Dan Bahasa*, *2*(3), 225–237.

Tirtawirya, D., & Hariono, A. (2016). Efektivitas Tendangan dengan Menggunakan Protector Scoring System (PSS) pada Kejuaraan Nasional Taekwondo Kategori Kyorugi. *Jurnal ISSA, Hlm*, *1*.

Wahab, A., Syahid, A., & Junaedi, J. (2021). Penyajian Data Dalam Tabel Distribusi Frekuensi Dan Aplikasinya Pada Ilmu Pendidikan. *Education and Learning Journal*, *2*(1), 40–48.

Wartini, S. (2016). Strategi Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Teamwork Tenaga Kependidikan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, *6*(1). https://doi.org/10.29244/jmo.6.1.64-73

Copyright holder:
Sartika Masrudin, Mustaqim Setyo Ariyanto (2025)

First publication right:
Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

