

Jurnal Ekonomi dan Bisnis

www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi

HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN MANAJEMEN KONFLIK PADA KARYAWAN RSI PKU MUHAMMADIYAH PEKAJANGAN PEKALONGAN

Muhammad Rofiansa Sulthon¹

¹Manajemen, Magister Manajemen, Universitas Pekalongan
[rofiansa.sulthon@gmail.com¹](mailto:rofiansa.sulthon@gmail.com)

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 4 Desember 2023

Received in revised form: 8 Februari 2024

Accepted: 12 Februari 2024

Keywords: *Conflict Managenent, Correlation, Leadership, RSI PKU Muhamamdiyah Pekajangan*

ABSTRACT

A leader has a very important role, namely in managing the company or management to move the wheels of operations. A good leader can mobilize his employees, a good leader can also resolve conflicts that exist between his employees. So, to test this, a test was carried out to find out the relationship between leadership style and conflict management at RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan. Testing was carried out by distributing questionnaires to employees within RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan. The data that has been obtained is analyzed using a correlation test to determine the relationship between leadership style and conflict management. The results obtained show that at RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan, it does not show that these two things are related, so that in reducing conflict at RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan, a particular leadership style is not needed.

PENDAHULUAN

Perubahan secara internal maupun eksternal merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari dari sebuah bisnis global pada saat ini. Dengan adanya perubahan-perubahan yang telah terjadi akan membuat tuntutan-tuntutan baru dalam sebuah dunia bisnis seperti optimalisasi kerja dalam menunjang keberlangsungan perusahaan atau organisasi dalam waktu yang lama. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan terjadi sebuah proses yang akan mengubah input menjadikan output tertentu. Hal tersebut tidak akan berproses dengan sendirinya, dan memerlukan sebuah proses dari interaksi dan komunikasi. Proses dari interaksi dan komunikasi tersebut sangat dipengaruhi oleh kepribadian dari manusia yang pastinya akan berbeda-beda di dalam organisasi tersebut. Dengan perbedaan kepribadian manusia tersebut dibutuhkanlah sebuah manajemen sumber daya manusia yang baik yang berada dalam organisasi atau perusahaan tersebut (Mamahit, n.d.).

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, seorang pemimpin harus memiliki sebuah peranan yang penting, yaitu sebagai pengelola perusahaan atau organisasi dalam memanajemen untuk dapat menggerakkan roda dari operasi perusahaan atau organisasi agar dapat berjalan sesuai dengan visi dan misi dari organisasi atau perusahaan. Organisasi merupakan sebuah bentuk dari persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama

dalam mencapai sebuah tujuan bersama, yang terkait dengan formal di dalam sebuah ikatan hierarki di mana terdapat hubungan antara seseorang atau kelompok orang yang biasa disebut dengan pimpinan dan seseorang atau kelompok orang yang biasa disebut dengan bawahan (A. R. Pratiwi & Muzakki, 2021). Perbedaan yang terdapat dalam organisasi sering kali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan dan akhirnya menimbulkan konflik yang dapat terjadi di tempat kerja. Begitu juga dengan RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan yang membutuhkan pengetahuan bagaimana manajemen konflik dalam suatu perusahaan atau organisasi terutama Rumah Sakit yang memiliki intensitas pekerjaan yang tinggi dan sangat dibutuhkan agar dapat menjadi solusi dalam pengambilan keputusan atas sebuah permasalahan yang ada dan dapat menemui suatu hasil yang diinginkan serta menghalangi terjadinya sebuah konflik antara sesama karyawan pada RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan ataupun dengan pimpinan dari RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan.

Manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang di ambil pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan ke arah hasil tertentu yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan suatu akhir berupa penyelesaian konflik dan mungkin atau tidak mungkin menghasilkan ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat atau agresif (Weni & Oktaviana, 2017). Konflik merupakan pertentangan yang terjadi antara satu pihak dengan pihak lainnya dalam organisasi karena adanya perbedaan tujuan (Dyah Pratitha et al., 2016). Konflik menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, bahwa beberapa tingkat konflik membantu meningkatkan inovasi dan kinerja. Konflik memiliki pengaruh yang berbeda-beda pada kinerja karyawan, tergantung pada jenis konfliknya. Perilaku kepemimpinan merupakan suatu usaha menggunakan suatu gaya yang mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu dilakukan sebuah penelitian dalam menganalisa bagaimana gaya kepemimpinan berhubungan dengan manajemen konflik. Penelitian ini dilakukan di RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan, karena konflik dan intensitas kerja dalam sebuah rumah sakit termasuk tinggi, sehingga dibutuhkan bagaimanakah kebutuhan gaya kepemimpinan dalam sebuah rumah sakit terutama di RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Tinjauan Pustaka

Dalam penelitian Saputra (2021) dengan judul *Manajemen Konflik sebagai strategi peningkatan kinerja tenaga kesehatan di RSUD* melakukan penelitian dalam menguji manajemen konflik untuk memberikan peningkatan kinerja pada tenaga kesehatan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa manajemen konflik tidak memberikan peningkatan kinerja untuk tenaga kesehatan.

Dalam penelitian Weni dan Oktaviana (2017) dengan judul *Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan manajemen konflik pada karyawan PT Inti Bharu Mas Palembang* melakukan penelitian dalam menguji sebuah hubungan antara gaya kepemimpinan dengan manajemen konflik. Didapatkan hasil adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan manajemen konflik. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Gowasa (2018) yang melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh gaya kepemimpinan dan manajemen konflik terhadap kinerja pegawai di kantor camat Toma Kabupaten Nias Selatan* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan manajemen konflik. Akan tetapi, hal tersebut berlawanan dengan penelitian Rozalina (2013) dengan judul *Pengaruh*

Gaya kepemimpinan dan manajemen konflik terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro kantor penjualan wilayah (KPW) Jawa Timur melakukan penelitian dalam menguji hubungan antara gaya kepemimpinan, manajemen konflik terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan pengujian secara parsial (uji t) menyajikan hasil bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan, manajemen konflik dan juga kinerja karyawan.

Sehingga dengan adanya perbedaan dalam penelitian tersebut, yang mana ada yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan manajemen konflik menunjukkan hasil bahwa kedua hal tersebut saling berhubungan, tetapi ada juga yang menunjukkan bahwa antara gaya kepemimpinan dan manajemen konflik tidak memiliki hubungan yang signifikan maka dibuatlah penelitian ini. Selain itu pada penelitian terdahulu penerapan masih dalam sebuah perusahaan sedangkan pada penelitian ini yang diteliti adalah instansi rumah sakit dengan tekanan dan intensitas kerja yang termasuk besar. Terutama saat terjadinya penumpukan pasien yang telah terjadi di saat pandemi kemarin.

Landasan Teori

Rumah Sakit

Rumah sakit merupakan sebuah organisasi atau sebuah institusi dengan padat teknologi, padat sumber daya manusia dan juga padat modal. Dengan semakin bertumbuhnya bisnis industri rumah sakit di Indonesia menyebabkan setiap rumah sakit harus saling bersaing dalam peningkatan kualitas atau mutu dalam pelayanan sehingga para pengguna layanan rumah sakit atau biasa disebut pasien merasa puas dengan pelayanan yang telah diterimanya. Dalam rangka menghadapi persaingan, rumah sakit harus memiliki nilai jual atau produk unggulannya, salah satu yang menjadi unggulan rumah sakit adalah sumber daya manusianya (Zakiah et al., 2020). Di dalam rumah sakit sumber daya manusia merupakan sebuah aset yang paling berharga yang dimiliki oleh rumah sakit. Dengan mempertahankan sumber daya manusia di dalam rumah sakit diharapkan akan mampu menghindari faktor-faktor yang dapat mengakibatkan tidak tercapainya dari tujuan rumah sakit (Harahap et al., 2022). Menurut Aditama (2007) dalam (Anfal, 2020) rumah sakit merupakan sebuah sarana dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, sehingga rumah sakit harus dapat memberikan sebuah pelayanan kesehatan yang memuaskan agar nantinya para pasien merasa senang dan nyaman untuk berobat di rumah sakit. Maka, dalam menjaga kualitas dari pelayanan rumah sakit diperlukan manajemen yang memenuhi standar pelayanan yang telah ditentukan, sehingga para pasien yang datang ke rumah sakit akan mendapatkan kualitas pelayanan yang efektif dan efisien dalam upaya peningkatan kesehatan dari masyarakat.

Rumah sakit merupakan sebuah institusi layanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat jalan, rawat inap, dan rawat darurat. Rumah sakit umum merupakan sebuah rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan kepada semua bidang penyakit. Pada hakikatnya rumah sakit merupakan sebuah pemenuhan kebutuhan dan juga tuntunan dari pasien yang mengharapkan penyelesaian pada permasalahan kesehatan pada rumah sakit. Pasien memandang bahwa hanya rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan medis sebagai upaya dalam pemulihan penyakit atau rasa kait yang diderita atau dirasakan oleh pasien, dengan harapan bahwa rumah sakit akan memberikan pelayanan yang siap, cepat, nyaman dan juga tanggap dalam menangani keluhan dari pasien (Listiyono, 2015).

Disebutkan juga dalam (Listiyono, 2015) bahwa rumah sakit umum memiliki misi dalam memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau untuk masyarakat dalam

meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Tugas dari rumah sakit umum adalah mengupayakan dalam penyembuhan dan juga pemulihan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan peningkatan dan juga pencegahan serta pelaksanaan upaya rujukan. Dalam melaksanakan misi rumah sakit umum dikategorikan ke dalam empat kelas, mulai dari A, B, C, D. Di mana setiap kelas digunakan sebagai pembeda dengan pembagian kelas sebagai berikut:

- a. Pelayanan medis
- b. Pelayanan dan Asuhan Keperawatan
- c. Pelayanan penunjang medis dan nonmedis
- d. Pelayanan kesehatan masyarakat dan rujukan
- e. Pendidikan, penelitian dan pengembangan
- f. Administrasi umum dan keuangan

Berdasarkan dari beberapa definisi yang telah di uraikan di atas, maka ditariklah kesimpulan bahwa rumah sakit adalah sebuah sarana pelayanan kesehatan pada masyarakat secara perorangan guna mengusahakan penyembuhan serta pemulihan pada pasien. Rumah sakit juga telah dikategorikan berdasarkan kelas pelayanannya. Namun dalam mencapai tujuan diperlukan kualifikasi kualitas dalam pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit, salah satu faktor yang mendukung dalam peningkatan kualitas layanan adalah keberadaan dari sumber daya manusia atau pegawai di rumah sakit.

Salah satu problematika dalam Rumah Sakit adalah pengelolaan sumber daya manusianya dengan keluar masuknya karyawan akan menyebabkan rumah sakit agar terus menerus melakukan perekrutan karyawan atau pegawai yang kemudian diperlukan orientasi karyawan baru dan juga pelatihan-pelatihan kepada karyawan baru (Rahmawati, 2016). Untuk mengatasi hal tersebut diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik untuk rumah sakit.

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan atau organisasi merupakan hal yang sangat esensial dalam menjalankan roda dari perusahaan atau organisasi agar perusahaan atau organisasi dapat berjalan dan mencapai tujuannya (Ardianto & Putra, 2022). Sumber daya manusia adalah sumber daya dari organisasi selain dari sumber daya alam dan juga sumber daya modal. Sedangkan menurut Bambang Suharno (2014;1) dalam Rizki & Zulkifli (2015) mendefinisikan bahwa sumber daya manusia adalah *asset* terpenting dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting yang dapat dilihat dari kenyataan, bahwa perusahaan yang memiliki teknologi, prosedur kerja dan juga struktur organisasi yang sama, tetapi jika manajemen suatu usaha yang satu dengan yang lainnya berbeda akan mendapatkan hasil yang berbeda. Sehingga manajemen sumber daya manusia harus diperhatikan, karena setiap manusia pasti memiliki kreativitas, inisiatif dan juga rasa dalam membangun sikap, sehingga sikap inilah yang pasti akan mendasari dari perilaku manusia dan juga tindakan dari manusia dalam kesehariaannya (Saharuddin & Budiman, 2016).

Keberhasilan dari suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya dapat ditentukan oleh bentuk dari susunan ataupun struktur perusahaan yang lengkap, melainkan dipengaruhi oleh faktor penempatan individu dalam posisi yang faktor dari penempatan individu dalam posisi yang tepat dan sesuai dengan kesesuaian kemampuan dan keahlian yang dimilikinya, yang mana suatu individu dengan bentuk mitra kerja akan dapat menentukan keberhasilan atau tidaknya sebuah aktivitas dalam perusahaan tersebut dan juga perusahaan juga akan tidak bergantung sepenuhnya kepada manajer dan manajemen perusahaan, tetapi

juga dengan keterlibatan karyawan terhadap aktivitas dalam pencapaian tujuan dari perusahaan, karena sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas adalah sebuah modal dasar dari organisasi yang akan mampu membawa organisasi atau dalam mencapai tujuannya dengan sukses (S. P. Pratiwi et al., 2014).

Peran dari pimpinan dalam pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang penting dalam menjaga eksistensi dan memberikan peningkatan mentalitas karyawan, penguatan kebersamaan, memunculkan motivasi bagi karyawan. Dengan antusias karyawan akan memunculkan kesadaran, motivasi dan komitmen untuk semangat bekerja (Budiharjo et al., 2023). Kedisiplinan pemimpin maupun karyawan akan menunjang kerja dari organisasi atau yang akan mencerminkan rasa tanggung jawab dari tugas-tugas yang diembannya (Melliniani & Chalimah, 2022). Kesimpulan yang dapat ditarik dari beberapa pengertian di atas adalah bahwa sumber daya manusia merupakan sebuah individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia yang memenuhi kualifikasi dan penempatan yang sesuai dengan kemampuannya menjadi faktor penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan hanya dapat dicapai dari kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Semakin baik kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan akan semakin baik hasil yang dicapai. Sebaliknya semakin rendah kualitas dari sumber daya manusia dari perusahaan atau organisasi maka akan semakin rendah pula dari hasil yang akan dicapai, hal tersebut terjadi karena bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu perusahaan jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas akan menghambat tercapainya tujuan dari organisasi atau perusahaan (Dwi Purnama et al., 2020).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan sebuah gaya yang digunakan oleh pimpinan mempengaruhi bawahan agar melakukan tugasnya dengan penuh tanggung jawab (Sinaga & Zebua, 2021). Gaya kepemimpinan merupakan sebuah perilaku pemimpin dalam mempengaruhi sikap, cara berpikir, perilaku dan sebagainya agar para pengikutnya dapat dengan sesuai mengikuti situasi sosial dan budaya organisasinya. Gaya kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh latar belakang, pendidikan serta lingkungannya. Gaya kepemimpinan dapat dibagi menjadi 3 kelompok yaitu (Supratiwi, 2020):

a) Gaya otokratis merupakan gaya kepemimpinan di mana pemimpin selalu memberikan pengarahan kepada bawahannya dan tidak memberikan kesempatan pada bawahan untuk dapat ikut berpartisipasi. Pemimpin dengan gaya otokratis hanya mementingkan efisiensi pelaksanaan pekerjaan, kurang mampu dalam memberikan perhatian kepada para bawahannya. Pemimpin otokratis atau biasa disebut pemimpin otoriter selalu memberikan instruksi secara pasti dan selalu menuntut bawahan untuk selalu kerelaan dan menekankan pelaksanaan tugas, dan selalu melakukan pengawasan dan juga mengancam dengan kekuasaannya untuk melaksanakan tugas secara disiplin dan menjamin pelaksanaan tugas sesuai dengan keinginan pemimpin.

b) Gaya demokratis merupakan gaya kepemimpinan dengan sikap pemimpin yang bersikap obyektif dalam memberikan pujian atau kritik kepada bawahannya, dan menjadi gaya kepemimpinan yang menjadikan satu dengan kelompok dalam hal memberikan semangat. Gaya kepemimpinan yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan agar bersedia bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c) Liberal (*laissez faire*), memberikan kebebasan yang mutlak pada kelompok, tidak memberikan contoh-contoh kepemimpinan yang memadai. Adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan.

Seorang pemimpin memiliki pengaruh yang besar dalam operasional organisasinya. sehingga harus mampu memberikan dorongan, pengarahan, bimbingan, penyuluhan, pengendalian, keteladanan dan bersikap jujur serta tegas, agar bawahan mau bekerja sama dan bekerja efektif untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Hal ini karena karyawan juga memiliki sifat, latar belakang, kemampuan dan kemauan yang berbeda-beda, sehingga memerlukan strategi tertentu untuk memotivasinya.

Manajemen Konflik

Manajemen merupakan pengelolaan sumber daya secara efektif untuk dapat mencapai suatu sasaran (Haya & Khusnuridlo, 2020). Manajemen konflik melibatkan koordinasi dalam mengawasi aktivitas dari kinerja orang lain agar nantinya dapat digunakan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara yang efektif dan efisien. Manajemen sebagai suatu serangkaian aktivitas (termasuk dalam perencanaan dan juga pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan juga pengendalian) yang akan diarahkan kepada sumber-sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan juga informasi) dengan maksud agar tercapai tujuan dari organisasi secara efektif dan efisien (Saputra & Alkhusari, 2021). Manajemen dalam sebuah organisasi merupakan suatu hal yang penting agar sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Tugas dari manajemen dalam suatu organisasi dapat dilakukan oleh seorang manajer. Manajer merupakan seseorang yang menyelesaikan suatu pekerjaan melalui orang lain (Pragiwani et al., 2020).

Manajemen konflik adalah sebuah proses dari pihak-pihak yang terlibat akan sebuah konflik atau pihak ketiga dalam menyusun strategi konflik dan menerapkannya untuk dapat mengendalikan konflik agar dapat menghasilkan resolusi yang diinginkan (Weni & Oktaviana, 2017). Manajemen konflik juga dapat diartikan sebagai proses dimana manajer dalam sebuah organisasi akan memutuskan sebuah metode yang tepat dan sesuai untuk mengelola konflik dalam organisasi (Pinatih & Vembriati, 2019). Manajemen konflik merupakan sebuah proses di mana salah satu pihak akan mencoba untuk dapat menegosiasikan secara nyata atau bahkan membayangkan sebuah perbedaan dalam penyelesaian konflik yang dapat diterima oleh bersama.

Metode Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data dari Pegawai di RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai di RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik random sampling. Data diambil dengan membagikan kuisioner kepada pegawai dari RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan yang akan menilai variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Manajemen Konflik (X2).

Gaya kepemimpinan menurut House dkk, Weni & Oktaviana (2017) dinilai dengan 2 aspek yaitu pemimpin otoriter atau demokratis. Dengan indikator bagaimana pemimpin melaksanakan tugasnya secara administrasi dan manajemen. Sedangkan pada manajemen konflik dinilai dengan indikator bagaimana metode pemecahan masalah.

Para pegawai dari RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan akan mengisi kuisioner dengan skala *linkert*. Skala *linkert* merupakan skala penelitian yang dipakai untuk mengukur sikap dan pendapat, digunakan untuk melengkapi kusioner yang mengharuskan responden menunjukkan tingkat persetujuan terhadap serangkaian pertanyaan. Dalam kusioner penelitian ini skala *linkert* dibagi berdasarkan 5 kategori jawaban yang telah disediakan dalam kuisioner nantinya yaitu indikator nilai sebagai berikut (Artanto et al., 2021).:

1. (ST) Sangat Tidak Setuju
2. (TS) Tidak Setuju,
3. (N) Netral,
4. (S) Setuju, dan
5. (STS) Sangat Tidak Setuju

Data yang telah didapatkan akan dianalisis menggunakan Uji Korelasi. Uji korelasi merupakan salah satu uji statistik yang digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan variabel bebas dan variabel tidak bebas. Digunakan uji korelasi koefisien korelasi pearson untuk mengukur hubungan antara dua variabel yang berdistribusi normal. Nilai korelasi yang didapatkan berkisar -1 hingga 1, dan semakin mendekati 1 atau -1 menjelaskan bahwa semakin kuat hubungan antar dua variabel, sedangkan bila mendekati 0 menjelaskan hubungan yang lemah atau tidak ada hubungan sama sekali antar variabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Dari Populasi di RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan terdapat sampel sebanyak 73 Responden pegawai RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan yang telah mengisi kuisioner diketahui bahwa terdapat mayoritas 53,4% responden perempuan dan terdapat 46,6 % responden Laki-laki. Dan mayoritas 65,8% responden sebagai pegawai tetap, dan 34,2 % responden pegawai kontak. Dengan rentang usia mayoritas 31-35 tahun sebanyak 31,5%, 23,3% responden berusia 26-30 tahun, 15,1% responden berusia 20-25 tahun, 13,7% responden berusia 41-45 tahun, dan 8,2 % responden berusia 36-40 tahun, dan 8,2% responden berusia 46-50 tahun. Dari analisis deskriptif responden terlihat bahwa mayoritas responden dari RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan adalah perempuan dengan status pegawai tetap dengan rentang usia 31-35 tahun.

Pengujian Data

Uji Korelasi

Dalam analisa data hanya dilakukan analisis korelasi saja, setelah dilakukan Uji korelasi dengan menggunakan SPSS dan didapatkan hasil sebagai berikut:

Correlations

		Gaya Kepemimpinan	Manajemen Konflik
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	-,035
	Sig. (2-tailed)		,769

	N	73	73
Manajemen Konflik	Pearson Correlation	-,035	1
	Sig. (2-tailed)	,769	
	N	73	73

Dari hasil analisis menggunakan SPSS didapatkan hasil output correlation yang terlihat seperti tabel diatas yang menunjukkan bahwa nilai sig yang didapatkan adalah sebesar 0,765 atau nilai tersebut diatas 0,05, atau dalam artian lainnya sig > 0,05 dan didapatkan juga bahwa nilai $r_{\text{tabel}} = 0,1940$ sedangkan nilai $r_{\text{hitung}} = 0,035$ hal tersebut dapat disimpulkan dengan maksud bahwa jika nilai dari $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka akan memiliki arti bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dengan manajemen konflik tidak signifikan. Dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,035 menunjukkan bahwa pada analisis terdapat korelasi negatif yang sangat lemah antara gaya kepemimpinan dengan manajemen konflik.

Pembahasan

Dari hasil analisa yang telah dilakukan memperlihatkan bahwa pada RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan semakin bagus gaya kepemimpinan, maka tidak diperlukan manajemen konflik. Artinya semakin bagus gaya kepemimpinan pada RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan akan mengurangi konflik, dan tentunya semakin kecil diperlukan manajemen konflik di RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan. Antara gaya kepemimpinan dan manajemen konflik di RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan tidak menunjukkan hubungan yang signifikan. Hubungan yang terjadi antara gaya kepemimpinan dan manajemen konflik relatif kecil dan bernilai negatif. Hubungan yang terjadi walaupun kecil hubungan yang bersifat negatif yang menjelaskan semakin menurunnya gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan manajemen konflik walaupun hanya memberikan pengaruh yang cukup kecil. Maka untuk memberikan manajemen konflik yang baik bisa saja dipengaruhi oleh variabel yang lain yang harus dilakukan penelitian lebih lanjut lagi.

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap manajemen konflik. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Rozalina (2013) yang juga menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan manajemen konflik. Namun pada penelitian Weni dan Oktaviana (2017) dan Gowasa (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap manajemen konflik, sehingga hasil dari penelitian ini memperkuat pernyataan dari penelitian Rozalina (2013) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan positif terhadap manajemen konflik juga terjadi pada RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan.

SIMPULAN

Dalam pengujian korelasi didapatkan bahwa nilai dari sig berada di atas 0,05 dan juga terlihat bahwa nilai $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ serta koefisien korelasi sebesar -0,035 sehingga dapat diambil kesimpulan pada penelitian ini bahwa dalam RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan antara Gaya Kepemimpinan dan Manajemen Konflik memiliki hubungan yang tidak signifikan

dan memiliki hubungan negatif yang sangat lemah. Sehingga pada RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan dalam mengatasi manajemen konflik tidak bergantung pada gaya kepemimpinan. Semakin bagus gaya kepemimpinan, maka tidak diperlukan manajemen konflik. Artinya semakin bagus gaya kepemimpinan akan mengurangi konflik, dan tentunya semakin kecil gaya kepemimpinan maka diperlukan manajemen konflik di RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan. Tetapi dengan hubungan yang negatif menjelaskan bahwa saat gaya kepemimpinan semakin rendah maka akan meningkatkan manajemen konflik, walaupun pengaruh yang ditunjukkan tidak terlalu besar. Sehingga pada RSI PKU MUhamamdiyah Pekajangan Pekalongan perlu menjadi sebuah masukan bahwa dengan menurunnya gaya kepemimpinan juga akan mengakibatkan meningkatnya manajemen konflik walaupun hanya sedikit, hal tersebut menjadi sebuah kehati-hatian dalam RSI PKU Muhammadiyah untuk tidak menurunkan gaya kepemimpinan di RSI PKU Muhammadiyah.

DAFTAR PUSTAKA

- Anfal, A. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Citra Rumah Sakit Terhadap Tingkat Kepuasan Pasien Rawat Inap Rumah Sakit Umum Sundari Medan Tahun 2018. *Excellent Midwifery Journal*, 3(2), 1–19. <https://doi.org/10.55541/emj.v3i2.130>
- Ardianto, R. E., & Putra, M. (2022). Pengaruh Sistem Informasi SDM, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Global Kencana. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 314–325.
- Artanto, F. A., Fahlevi, R., & Rachmayani, N. A. (2021). Partial Least Square - Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Pada Hubungan Kepuasan Konsumen Terhadap Produk. *Surya Informatika*, 10(1), 49–54. <https://doi.org/10.15797/concom.2019..23.009>
- Budiharjo, A., Bur, L. Z., & Su'daa, S. N. (2023). Penguatan Aspek Sumber Daya Manusia dan Organisasi Dalam Kebangkitan Bisnis Pacsa Pandemi Melalui Fungsi Kepemimpinan. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(2), 580–593.
- Dwi Purnama, M. W., Rahmawati, P. I., & Yulianthini, P. (2020). Pengaruh Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Arta Sedana Singaraja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26212>
- Dyah Pratitha, A., Priyatama, A. N., & Karyanta, N. A. (2016). Hubungan antara Konflik Kerja dan Perilaku Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan pada PT AG Kantor Pusat. *Jurnal Wacana Psikologi*, 1–12.
- Gowasa, L. (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan manajemen konflik terhadap kinerja pwgawai di kantor Kecamatan Toma Kabupaten Nias Selatan* (Issue 1). Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi Nias Selatan.
- Harahap, M. S., Bahri, S., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh kompetensi , komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian The influence of competence , organizational commitment and motivation on the performance of agricultural instructors. *INOVASI: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Manajemen*, 18(1), 153–158. <https://doi.org/10.29264/jinv.v18i1.10421>
- Haya, & Khusnuridlo, M. (2020). *Kepemimpinan & Manajemen Konflik* (januari). El-Rumi Press. [http://repo.ubibanyuwangi.ac.id/id/eprint/36/1/Kepemimpinan dan Manajemen Konflik edisi 1.pdf](http://repo.ubibanyuwangi.ac.id/id/eprint/36/1/Kepemimpinan%20dan%20Manajemen%20Konflik%20edisi%201.pdf)
- Listiyono, R. A. (2015). Studi Deskriptif Tentang Kuaitas Pelayanan di Rumah Sakit Umum Dr. Wahidin Sudiro Husodo Kota Mojokerto Pasca Menjadi Rumah Sakit Tipe B. *Jurnal*

- Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 1(1), 2–7.
- Mamahit, N. A. (n.d.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 335–350.
- Melliniani, M. F. try, & Chalimah. (2022). Pengaruh Budaya, Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BCA KCU Kota Pekalongan. *Prosiding Seminar Nasional FEB Unikal*.
- 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), 270. <https://doi.org/10.24843/jpu.2019.v06.i02.p06>
- Pragiwani, M., Lesmana, A. S., & Alexandri, M. B. (2020). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 25–33. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5243>
- Pratiwi, A. R., & Muzakki, M. (2021). Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 111–120. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5282>
- Pratiwi, S. P., Qomariah, N., Eko, W., Progam, S., Manajemen, S., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2014). *ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN KONTRAK (Studi Pada Divisi Budidaya Dan Divisi Pembenihan Di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember)*.
- Rahmawati, E. (2016). Analysis of Organization Culture Relationships, Organizational Commitment with Turnover Intention of Nurses in Prikasih Hospital. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 2(3), 204–213. <https://journal.fkm.ui.ac.id/arsi/article/view/2202/739>
- Rizki, C. I., & Zulkifli. (2015). Analisis Kinerja Karyawan Pada Pt . Sigma Petrotech Pekanbaru. *Jurnal Valuta*, 1(2), 285–297.
- Rozalina, N. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Manajemen Konflik terhadap Kinerja Karyawan PT . Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Jawa Timur. *Jurnal Eksekutif*, 10(1), 49–58. <http://jurnal.ibmt.ac.id/jeksekutif/article/view/41>
- Saharuddin, S., & Budiman, B. (2016). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Tim Pengelolah Kegiatan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Pedesaan (Tpk Pnpm-Mp) Pnpm-Mp Di Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 1(2), 58–72. <https://doi.org/10.35906/jm001.v1i2.123>
- Saputra, M. A. S., & Alkhusari, A. (2021). Manajemen Konflik Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rsud. *Jurnal 'Aisyiyah Medika*, 6(1), 71–92. <https://doi.org/10.36729/jam.v6i1.768>
- Snaga, I. N., & Zebua, N. F. Y. (2021). Pengaruh Konflik dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada pt. sinar indonesia baru medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 1–8. <https://stieibmi.ac.id/ojs/ojsibmi/index.php/JIBMI/article/view/146%0Ahttps://stieibmi.ac.id/ojs/ojsibmi/index.php/JIBMI/article/download/146/104>
- Supratiwi, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Konflik Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komunikasi Pada Sekretariat Daerah Kota Mojokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 25–46.
- Weni, O. M., & Oktaviana, R. (2017). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan

- Manajemen Konflik pada Karyawan PT Inti Bharu Mas Palembang. *Journal Binadarma*, 16(1), 31–40. <https://journal.binadarma.ac.id/index.php/mbia/article/view/62>
- Zakiah, N., Nurriszka, R. H., Nurdiantami, Y., & Hardy, F. R. (2020). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta. *Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan*, 16(1), 55. <https://doi.org/10.24853/jkk.16.1.55-67>