EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.4, No.3, Maret 2025

Analisis Konflik Mahasiswa yang Mengikuti Organisasi (PIPAKM) Pada STIE Pembangunan Tanjungpinang

Riski Tri Noviyani[1], Respati Ayuning Tyas[2], Aulia Sakinah Afin[3], Leni Ariyanti[4], Tasya Amelia Salsabila[5]
[12345]STIE Pembangunan Tanjungpinang
E-mail: noviyaniriskitri@gmail.com[1], respatiayuningtyas629@gmail.com[2], sakinahaulia141@gmail.com[3], leniarianti93@gmail.com[4], tasyaamelia1003@gmail.com[5]

Article History:
Received: 17 Desember 2024
Revised: 15 Februari 2025
Accepted: 06 Maret 2025

Keywords: *Konflik, Komunikasi, Organisasi, Mahasiswa*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konflik yang dialami oleh mahasiswa yang mengikuti organisasi PIPAKM di STIE Pembangunan Tanjungpinang. Mahasiswa yang terlibat dalam organisasi sering menghadapi tekanan baik dari tuntutan akademik maupun aktivitas organisasi yang mengarah pada konflik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode wawancara mendalam kepada anggota organisasi PIPAKM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor utama yang mempengaruhi tingkat konflik adalah komunikasi, perbedaan tujuan, interdependensi antaranggota, dan tuntutan peran. Meskipun terjadi ketidaksepakatan, anggota organisasi menyelesaikannya dengan cara yang konstruktif melalui diskusi dan musyawarah. Penelitian ini menyarankan agar PIPAKM terus mengembangkan budaya komunikasi terbuka dan transparan untuk mengurangi potensi konflik serta meningkatkan manajemen waktu dan pengelolaan suasana emosional untuk mendukung keseimbangan antara aktivitas organisasi dan akademik. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan sistem pendampingan bagi mahasiswa yang aktif berorganisasi.*

PENDAHULUAN

Mahasiswa merupakan individu yang berada dalam masa transisi dari remaja menuju dewasa, di mana banyak tanggung jawab baru yang harus dihadapi, baik secara akademik maupun non-akademik (Yunanto & Kasanova, 2023). Dalam upaya mengembangkan potensi diri, banyak mahasiswa memutuskan untuk bergabung dengan organisasi kemahasiswaan seperti PIPAKM (Persatuan Ilmu Pengetahuan dan Aktivitas Kemahasiswaan) di STIE Pembangunan. Keterlibatan dalam organisasi bertujuan untuk melatih soft skill seperti kepemimpinan, komunikasi, dan manajemen waktu. Namun, di sisi lain, mahasiswa yang aktif berorganisasi kerap menghadapi tekanan yang berujung pada konflik, baik dari dalam organisasi maupun dari tuntutan akademik. Hal ini membuat manajemen konflik menjadi isu yang penting untuk ditelaah lebih lanjut.

Penelitian mengenai menunjukkan bahwa tingkat konflik mahasiswa yang aktif

berorganisasi lebih tinggi dibandingkan dengan mahasiswa yang tidak aktif, terutama akibat keterbatasan waktu untuk memenuhi tuntutan akademik dan organisasi. Misalnya, penelitian oleh Hidayah *et al*.,(2023) mengungkapkan bahwa konflik dalam organisasi mahasiswa sering kali terjadi akibat kurangnya komunikasi yang efektif dan perbedaan tujuan antaranggota. Kajian-kajian ini menjadi landasan penting untuk memahami lebih jauh tentang dinamika yang terjadi dalam organisasi mahasiswa, khususnya di PIPAKM STIE Pembangunan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konflik yang dialami oleh mahasiswa PIPAKM di STIE Pembangunan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan gambaran tentang bagaimana mahasiswa mengelola konflik tersebut, baik melalui dukungan sosial, manajemen waktu, maupun strategi penyelesaian konflik. Dengan memahami hal ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan sistem pendampingan bagi mahasiswa yang aktif berorganisasi.

Adapun manfaat penelitian ini dapat dilihat dari berbagai aspek. Dari segi akademik, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya mengenai konflik pada mahasiswa. Dari segi praktis, hasil penelitian ini dapat membantu organisasi mahasiswa di STIE Pembangunan, khususnya PIPAKM, untuk merancang program atau strategi yang dapat membantu anggotanya mengelola konflik dengan lebih baik. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan oleh pihak kampus dalam mendukung kesehatan mental mahasiswa.

Penelitian ini berfokus pada isu-isu yang relevan dengan dinamika organisasi mahasiswa, seperti ketegangan antaranggota, manajemen waktu yang kurang efektif, serta tekanan dari berbagai pihak. Dengan pendekatan yang sistematis, penelitian ini mencoba mengidentifikasi faktor-faktor utama yang menjadi sumber konflik, serta mengeksplorasi cara-cara untuk mengatasinya. Dalam konteks yang lebih luas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang pentingnya keseimbangan antara akademik dan organisasi.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan gambaran tentang permasalahan yang dihadapi mahasiswa PIPAKM, tetapi juga menawarkan solusi praktis yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Harapannya, penelitian ini mampu menjadi pijakan bagi upaya peningkatan kualitas kehidupan mahasiswa yang aktif berorganisasi, baik dari segi kesejahteraan mental maupun kinerja dalam organisasi.

LANDASAN TEORI

1. Teori Konflik

Konflik dalam organisasi, menurut Robbins dan Judge dalam Ramadhan *et al*., (2024) sering kali muncul akibat perbedaan tujuan, komunikasi yang buruk, dan kurangnya pengelolaan konflik yang efektif. Ketidakjelasan dalam tujuan organisasi atau perbedaan cara pandang dalam menyelesaikan masalah dapat menimbulkan ketegangan di antara individu atau kelompok. Komunikasi yang tidak efektif, baik itu komunikasi yang ambigu atau tidak memadai, juga berpotensi memperburuk situasi, yang pada akhirnya dapat memperbesar konflik.

Pondy dalam Ramadhan *et al*., (2024) menjelaskan bahwa konflik merupakan suatu proses yang terjadi akibat perbedaan antara dua pihak yang berinteraksi, di mana satu pihak merasa bahwa pihak lain menghalangi tujuan mereka. Konflik ini bisa berkembang menjadi fenomena yang dinamis, dimulai dari ketidaksepakatan yang kecil hingga berpotensi menjadi krisis besar yang mempengaruhi hubungan antar pihak. Pondy menekankan bahwa konflik dapat terjadi dalam berbagai bentuk, baik yang terorganisir maupun yang spontan.

Robert K. Merton dalam Farida (2023) menambahkan bahwa konflik dapat timbul akibat perbedaan norma dan nilai antara individu atau kelompok dalam masyarakat. Ketegangan muncul ketika harapan atau nilai yang dimiliki oleh satu pihak bertentangan dengan harapan atau nilai dari pihak lainnya. Merton juga mengemukakan bahwa konflik bukanlah sesuatu yang sepenuhnya negatif, karena konflik bisa berfungsi sebagai penggerak perubahan sosial yang penting untuk mencapai solusi atau kemajuan dalam masyarakat.

Sementara itu, Deutsch dalam Pertiwi *et al*, (2023) berfokus pada perbedaan kepentingan antara individu atau kelompok yang bersaing untuk sumber daya terbatas. Dalam pandangannya, konflik sering kali dipicu oleh dua faktor utama: kebutuhan untuk memperoleh sumber daya tertentu dan perbedaan persepsi mengenai bagaimana sumber daya tersebut harus didistribusikan. Oleh karena itu, konflik dapat muncul dalam berbagai situasi, terutama dalam hal pembagian sumber daya yang langka, yang sering kali memicu ketegangan antara pihak-pihak yang terlibat.

2. Indikator Konflik

Menurut Fitriana dalam Lestari *et al*., (2020) konflik dalam lingkungan kerja atau organisasi dapat diukur menggunakan lima indikator berikut:

a. Kesalahan Komunikasi

Konflik dapat muncul jika seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sesuai dengan sumber aslinya.

b. Perbedaan Tujuan

Konflik terjadi ketika individu atau kelompok memiliki pandangan yang berbeda terkait tujuan yang ingin dicapai.

c. Perbedaan dalam Penilaian atau Persepsi

Anggota organisasi sering memiliki pandangan, sikap, nilai, atau persepsi yang tidak selaras. Ketidakseimbangan ini dapat memicu konflik kerja, terutama ketika perbedaan tersebut menyangkut penilaian terhadap situasi tertentu.

d. Interdependensi Aktivitas Kerja

Konflik dapat terjadi jika aktivitas kerja saling bergantung, dan satu individu terlalu dibebani tugas atau pekerjaannya tergantung pada penyelesaian pekerjaan orang lain. Situasi ini menciptakan ketegangan, terutama jika ada hambatan dalam penyelesaian tugas bersama.

e. Kesalahan dalam Afeksi

Konflik emosional muncul jika seseorang memperlakukan rekan kerja dengan cara yang membuat mereka merasa tidak nyaman. Hal ini mencakup perasaan negatif atau suasana batin yang terganggu akibat perlakuan tertentu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konflik yang dialami oleh mahasiswa yang mengikuti organisasi PIPAKM di STIE Pembangunan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara kepada mahasiswa yang terlibat dalam organisasi PIPAKM untuk memperoleh data yang relevan.

Metode wawancara dilakukan dengan mendalam untuk memahami pengalaman pribadi mahasiswa terkait konflik yang mereka alami selama mengikuti kegiatan organisasi. Wawancara ini dilakukan secara semi-terstruktur, memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi masalah yang

lebih mendalam dan memberikan ruang bagi responden untuk memberikan jawaban yang lebih terbuka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan melibatkan 6 mahasiswa yang aktif mengikuti organisasi PIPAKM di STIE Pembangunan Tanjungpinang. Dari enam mahasiswa yang diwawancarai, mereka memiliki peran yaitu sebagai ketua, wakil, sekretaris, bendahara dan dua orang ketua divisi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur, memungkinkan para informan untuk berbagi pengalaman dan pandangan mereka terkait faktor-faktor yang mempengaruhi konflik, serta bagaimana mereka menghadapinya dalam konteks peran mereka di organisasi PIPAKM. Dari wawancara tersebut didapatkanlah hasil sebagai berikut:

1. Kesalahan Komunikasi

Hasil wawancara menunjukkan bahwa konflik dalam organisasi sering kali dipicu oleh kesalahan komunikasi. Sebagian besar informan pernah mengalami situasi di mana informasi yang mereka terima berbeda dari yang disampaikan oleh sumbernya. Untuk mengatasi hal tersebut, mereka umumnya mencari klarifikasi dengan cara bertanya kepada teman yang lebih mengetahui, memeriksa informasi dengan lebih teliti, atau bahkan membandingkan informasi yang diterima dengan apa yang disampaikan oleh sumber tersebut. Beberapa informan juga menyatakan bahwa mereka lebih memilih untuk langsung menanyakan kepada anggota yang bertanggung jawab atas informasi tersebut atau melakukan konfirmasi ulang untuk memastikan kebenarannya.

Namun, meskipun kesalahan komunikasi terjadi, sebagian besar informan menyatakan bahwa hal tersebut tidak sering terjadi. Mereka mengungkapkan bahwa kesalahpahaman dalam komunikasi antara anggota organisasi jarang sekali terjadi, dan jika ada, itu masih dalam batas wajar. Beberapa bahkan mengatakan bahwa mereka belum pernah mengalami kesalahpahaman dalam komunikasi sama sekali. Berdasarkan hasil wawancara dengan enam anggota PIPAKM, dapat disimpulkan bahwa meskipun komunikasi dalam organisasi terkadang mengalami gangguan, namun mereka memiliki cara-cara efektif untuk mengatasi dan meminimalkan dampaknya.

2. Perbedaan Tujuan dalam Organisasi

Hasil wawancara menunjukkan bahwa perbedaan tujuan dalam organisasi PIPAKM terkadang terjadi, namun informan memiliki cara-cara untuk menghadapinya. Beberapa anggota mengungkapkan bahwa mereka pernah merasa tidak sepakat dengan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Untuk menyikapinya, mereka biasanya mencari jalan tengah yang dapat menguntungkan semua pihak atau berdiskusi kembali untuk menemukan solusi yang lebih baik. Namun, ada juga informan yang merasa tidak pernah mengalami ketidaksepakatan dengan tujuan organisasi karena tujuan tersebut sudah dibicarakan dan dikomunikasikan terlebih dahulu. Sebagian besar anggota setuju bahwa komunikasi yang baik di awal membantu untuk menghindari perbedaan pandangan mengenai tujuan yang ingin dicapai.

Ketika perbedaan pendapat mengenai tujuan muncul, organisasi cenderung menyelesaikannya melalui diskusi atau musyawarah. Sebagian besar informan mengungkapkan bahwa perbedaan pendapat diselesaikan dengan berdiskusi bersama untuk mencari solusi terbaik. Beberapa anggota menyatakan bahwa musyawarah dan mendengarkan setiap pendapat yang ada menjadi kunci untuk mencapai kesepakatan. Ada pula yang menambahkan bahwa dalam kasus tertentu, keputusan bisa diambil berdasarkan

suara terbanyak. Semua informan sepakat bahwa musyawarah dan diskusi terbuka sangat penting dalam mencapai tujuan bersama dalam organisasi.

3. Perbedaan Penilaian dan Persepsi

Berdasarkan wawancara, pada indikator perbedaan dalam penilaian atau persepsi, sebagian besar informan menyatakan bahwa mereka jarang atau bahkan tidak pernah mengalami konflik terkait pandangan atau nilai yang bertentangan dengan anggota organisasi lainnya. Hanya satu informan THN yang menyebutkan bahwa dirinya pernah merasa pandangannya bertentangan dengan anggota lain. Namun, ia menyikapi situasi tersebut dengan diskusi terbuka untuk memahami berbagai sudut pandang dan mencari solusi yang menguntungkan organisasi secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa potensi konflik terkait perbedaan persepsi dalam organisasi mahasiswa relatif rendah, terutama karena adanya budaya komunikasi terbuka dan penghormatan terhadap keberagaman pendapat.

Cara menyikapi perbedaan pendapat di dalam organisasi cenderung berfokus pada diskusi aktif, mendengarkan dengan empati, dan mencari solusi terbaik yang sesuai dengan tujuan organisasi. Para informan menekankan pentingnya menjaga sopan santun dalam menyampaikan pendapat, memberikan kesempatan kepada semua pihak untuk berbicara, dan menghindari emosi berlebihan. Dengan pendekatan ini, konflik dapat diminimalkan, sementara hubungan antaranggota tetap harmonis dan produktif. Hal ini mencerminkan pentingnya komunikasi efektif dan sikap saling menghargai dalam organisasi mahasiswa.

4. Interdependensi Aktivitas Kerja

Interdependensi aktivitas kerja dalam organisasi dapat memengaruhi tingkat konflik yang dialami oleh anggota. Sebagai contoh, dua dari lima informan, yaitu IP dan MAS, mengungkapkan pengalaman mereka terkait tanggung jawab yang berat. Keduanya menyatakan bahwa beban tanggung jawab yang tidak seimbang sering kali menambah stres, yang berdampak pada penurunan produktivitas dan bahkan perasaan gagal dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Ketika satu anggota merasa terlalu banyak beban, dampaknya bisa terasa tidak hanya secara individu, tetapi juga dalam konteks tim, mengingat organisasi bergantung pada kontribusi masing-masing anggotanya. Temuan ini menunjukkan bahwa manajemen beban kerja yang adil dan seimbang sangat penting untuk menghindari potensi konflik yang bisa mengganggu kinerja organisasi secara keseluruhan.

Namun, meskipun ada ketegangan akibat beban tanggung jawab yang tidak merata, sebagian informan lainnya, seperti THN, DNF, dan LKN, merasa tidak terbebani dengan tugas mereka. Hal ini mungkin disebabkan oleh pengelolaan tanggung jawab yang lebih baik dalam organisasi atau kemampuan individu dalam mengelola tekanan yang mereka hadapi. Dalam kasus ini, penting untuk dicatat bahwa efektivitas distribusi tugas dan pengelolaan beban kerja dapat meminimalkan dampak terjadinya konflik yang dirasakan. Masing-masing individu memiliki cara yang berbeda dalam menghadapi tuntutan, dan kemampuan untuk mengatur waktu dan prioritas akan mempengaruhi keseimbangan dalam menjalankan peran mereka di organisasi.

Selain itu, ketergantungan antaranggota dalam menyelesaikan tugas juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi dinamika kerja di dalam organisasi. Meskipun mayoritas informan, seperti THN, IP, dan MAS, tidak pernah merasakan ketergantungan yang mengganggu, beberapa informan lainnya, seperti DNF dan LKN, berbagi pengalaman yang menunjukkan bahwa ketergantungan ini bisa memicu ketegangan. Dalam kasus mereka, strategi yang diterapkan untuk mengatasi masalah tersebut adalah dengan

mengingatkan anggota lainnya secara baik-baik atau menyelesaikan bagian tugas yang bisa dilakukan sambil menunggu kontribusi dari anggota yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ketergantungan dapat menambah beban kerja, penyelesaian masalah yang berbasis komunikasi dan kolaborasi dapat menjadi solusi efektif untuk mengurangi konflik dan menjaga kelancaran proses kerja dalam organisasi.

5. Kesalahan dalam Afeksi

Hasil wawancara dengan beberapa narasumber, seperti THN, MAS, DNF, dan LKN, menunjukkan bahwa mereka tidak pernah menghadapi konflik atau kesalahan terkait afeksi dalam hubungan pribadi mereka. THN, misalnya, mengungkapkan bahwa dalam interaksi sosialnya, dia selalu berusaha untuk menjaga komunikasi yang terbuka dan jujur. Dia meyakini bahwa dengan saling memahami dan memberi ruang untuk ekspresi perasaan, kemungkinan terjadinya kesalahan dalam afeksi dapat diminimalisir. Sehingga, hingga saat ini, dia tidak pernah mengalami permasalahan yang signifikan berkaitan dengan perasaan atau ketidakpahaman dalam hubungan.

MAS juga memiliki pandangan yang serupa. Menurutnya, salah satu kunci untuk menghindari kesalahan dalam afeksi adalah kesadaran terhadap pentingnya komunikasi non-verbal, seperti ekspresi wajah dan bahasa tubuh. Dalam wawancara tersebut, MAS menjelaskan bahwa meskipun terkadang perasaan seseorang bisa salah dipahami, hal itu bisa dihindari dengan lebih peka terhadap situasi dan perasaan orang lain. Ia menambahkan bahwa hubungan yang sehat selalu didasarkan pada saling menghargai dan berusaha mengerti perasaan masing-masing, sehingga kesalahan dalam menunjukkan afeksi bisa dihindari.

Sementara itu, DNF dan LKN juga menegaskan bahwa mereka belum pernah mengalami kesalahan dalam afeksi dalam hubungan mereka. DNF menganggap bahwa dia dan pasangannya selalu memiliki cara untuk memastikan bahwa setiap tindakan yang mereka ambil tidak akan menyinggung perasaan satu sama lain. LKN mengungkapkan hal yang sama, dengan menyatakan bahwa kesalahan dalam menunjukkan afeksi sering kali muncul akibat ketidaktahuan atau ketidakpekaan, dan mereka berdua berusaha untuk selalu terbuka satu sama lain, sehingga tidak ada ruang bagi kesalahpahaman.

Penyelesaian Masalah melalui Komunikasi dan Kolaborasi

Dengan demikian, berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat dikatakan bahwa meskipun faktor konflik dapat muncul dalam organisasi, para anggota PIPAKM memiliki mekanisme yang efektif untuk menghadapinya. Beberapa faktor utama yang mempengaruhi tingkat konflik dalam organisasi ini adalah komunikasi, perbedaan tujuan, interdependensi antaranggota, dan tuntutan peran. Meskipun ada ketidaksepakatan dalam beberapa hal, anggota cenderung menyelesaikannya melalui diskusi atau musyawarah untuk mencapai kesepakatan bersama. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi ini memiliki budaya yang mendukung penyelesaian masalah dengan cara yang konstruktif dan kolaboratif.

Komunikasi yang terbuka dan efektif menjadi faktor yang sangat penting dalam meminimalkan potensi konflik dalam organisasi. Walaupun terkadang terjadi kesalahan komunikasi, informan mengungkapkan bahwa hal tersebut dapat dengan mudah diatasi dengan mencari klarifikasi melalui teman atau langsung bertanya kepada pihak yang bertanggung jawab. Selain itu, sebagian besar anggota tidak merasakan perbedaan pandangan yang signifikan terkait nilai dan tujuan organisasi, yang menunjukkan rendahnya potensi konflik terkait persepsi atau nilai dalam organisasi. Komunikasi yang efektif juga memfasilitasi transparansi dalam pengambilan

keputusan dan membantu anggota merasa dihargai dalam proses tersebut.

Perbedaan tujuan atau pendapat sering kali menjadi sumber ketegangan dalam organisasi. Namun, anggota PIPAKM lebih memilih untuk menyelesaikan ketidaksepakatan tersebut melalui diskusi atau musyawarah, yang mencerminkan budaya inklusif dalam pengambilan keputusan. Hal ini memperkuat adanya rasa saling menghormati antaranggota, karena setiap pandangan dihargai dan dipertimbangkan dengan baik. Pendekatan ini tidak hanya menumbuhkan rasa kebersamaan tetapi juga memastikan bahwa keputusan yang diambil dapat diterima oleh semua pihak dan mendukung tujuan bersama organisasi.

Selain itu, interdependensi antaranggota dan tuntutan peran juga menjadi tantangan dalam organisasi ini. Beberapa informan mengungkapkan pengalaman mengenai ketergantungan dalam penyelesaian tugas, namun hal ini dapat diatasi dengan komunikasi yang baik dan kolaborasi yang efektif. Dalam beberapa kasus, informan juga mengungkapkan adanya ketidakjelasan mengenai peran mereka yang dapat memengaruhi kinerja individu dan tim. Namun, mereka cenderung menghadapinya dengan berdiskusi bersama rekan-rekan untuk mendapatkan perspektif yang lebih baik, yang menunjukkan bahwa organisasi ini memiliki mekanisme internal yang kuat dalam mendukung anggota untuk berkembang dan menyelesaikan masalah bersama-sama.

Suasana emosional dalam organisasi turut mempengaruhi tingkat kerjasama antaranggota. Informan menyatakan bahwa suasana yang positif dan mendukung dapat meningkatkan motivasi kerja sama, sementara suasana emosional yang negatif dapat memecah kolaborasi dan memengaruhi produktivitas. Oleh karena itu, menjaga lingkungan emosional yang stabil dan positif sangat penting untuk mendukung keberhasilan tim. Terakhir, sebagian besar anggota merasa mampu mengatur keseimbangan antara waktu belajar dan aktivitas organisasi, meskipun ada beberapa yang mengaku terkadang tugas organisasi mempengaruhi keseimbangan waktu belajar mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan anggota organisasi PIPAKM di STIE Pembangunan Tanjungpinang, dapat disimpulkan bahwa meskipun faktor konflik sering muncul dalam organisasi, para anggota memiliki mekanisme yang efektif untuk menghadapinya. Faktor-faktor utama yang mempengaruhi tingkat konflik antara lain komunikasi, perbedaan tujuan, interdependensi antaranggota, dan tuntutan peran. Meskipun terdapat ketidaksepakatan, anggota organisasi cenderung menyelesaikannya dengan cara yang konstruktif melalui diskusi atau musyawarah untuk mencapai kesepakatan bersama. Hal ini menunjukkan bahwa budaya komunikasi terbuka dan pendekatan inklusif berperan penting dalam menjaga hubungan yang harmonis dalam organisasi.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar organisasi PIPAKM terus mengembangkan budaya komunikasi yang terbuka dan transparan antaranggota. Hal ini akan membantu mengurangi potensi kesalahan komunikasi yang dapat memicu konflik dan memperkuat kerja sama antaranggota. Selain itu, organisasi perlu memperkuat sistem pendukung untuk mengatasi ketidakjelasan peran yang mungkin terjadi, agar setiap anggota merasa jelas mengenai tugas dan tanggung jawabnya. Sebagai tambahan, pengelolaan suasana emosional yang positif juga perlu diperhatikan agar kerjasama dapat terjaga dengan baik, serta manajemen waktu yang lebih efisien dapat membantu anggota mengatur keseimbangan antara tugas organisasi dan kewajiban akademik.

REFERENSI

Dinata, K. K., & Nurcahyo, F. A. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prokrastinasi Akademik Mahasiswa Yang Mengikuti Organisasi: Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *10*(8), 619–628. https://doi.org/10.5281/zenodo.11109471

Farida, F. N. (2023). Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Pasangan Bagi Pekerja dalam Prespektif Teori Robert K. Merton. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, *25*(2), 320–324. https://doi.org/10.26623/jdsb.v25i1.4489

Hidayah, A. H., Supriadi, M., & Shaleh, S. (2023). Urgensi Penerapan Manajemen Konflik dalam Organisasi Perkuliahan. *Jurnal Soshum Insentif*, *6*(2), 103–111. https://doi.org/10.36787/jsi.v6i2.1030

Joesyiana, K., Basriani, A., & Susanti, D. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kurir Pada PT Garuda Express Nusantara. *eCo-Buss*, *5*(2), 672–684.

Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, *27*(2), 100–110. https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192

Pertiwi, G. R., Maisah, & Hakim, L. (2023). Gaya Kepemimpinan Dalam Mengatasi Konflik di Lembaga Pendidikan Islam. *Ihsan:Jurnal Pendidikan Islam*, *1*(2), 102–117. https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.108

Ramadhan, R., Jamaludin, A., & Nandang, N. (2024). Dampak Work Life Balance Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Cikampek. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, *7*(5), 1566–1577. https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11928

Yunanto, F., & Kasanova, R. (2023). Membentukan Karakter Mahasiswa Indonesia Melalui Pendidikan Karakter. *Journal on Education*, *1*(1), 12401–12411. https://doi.org//10.31004/joe.v5i4.2223