

## Hubungan antara Religiusitas dan Dukungan Sosial dengan Keterampilan Manajemen Konflik Pengurus Persekutuan Mahasiswa Kristen UNS

### *Relationship Between Religiosity and Social Support with Conflict Management Skills of Persekutuan Mahasiswa Kristen UNS's Administrator*

Vina Ardelia, Istar Yuliadi, Nugraha Arif Karyanta

Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran  
Universitas Sebelas Maret

#### ABSTRAK

Banyaknya konflik yang berujung pada kekerasan menunjukkan kurangnya keterampilan manajemen konflik. Tingkat religiusitas dan dukungan sosial yang memadai diperlukan untuk membangun keterampilan manajemen konflik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1. hubungan antara religiusitas dan dukungan sosial dengan keterampilan manajemen konflik, 2. hubungan antara religiusitas dengan keterampilan manajemen konflik, dan 3. hubungan antara dukungan sosial dengan keterampilan manajemen konflik pengurus Persekutuan Mahasiswa Kristen UNS.

Populasi penelitian adalah pengurus Persekutuan Mahasiswa Kristen UNS periode 2012-2013, dengan sampel penelitian sebanyak 100 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik *quota incidental sampling*. Alat ukur dalam penelitian ini menggunakan tiga skala, yaitu skala keterampilan manajemen konflik (validitas = 0,210-0,648; reliabilitas = 0,761), skala religiusitas (validitas = 0,222-0,769; reliabilitas = 0,845), dan skala dukungan sosial (validitas = 0,282-0,738; reliabilitas = 0,868).

Analisis statistik menggunakan regresi linear berganda, dengan  $F_{hitung} = 14,556 > F_{tabel} = 3,090$  dan  $p = 0,00 < p = 0,05$ ,  $R = 0,480$ . Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara religiusitas dan dukungan sosial dengan keterampilan manajemen konflik pengurus Persekutuan Mahasiswa Kristen UNS. Secara parsial, terdapat hubungan antara religiusitas dengan keterampilan manajemen konflik dengan  $t_{hitung} = 3,720 > t_{tabel} = 1,985$ , dan  $r_{xy} = 0,353$  serta terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan keterampilan manajemen konflik dengan  $t_{hitung} = 2,267 > t_{tabel} = 1,985$ , dan  $r_{xy} = 0,224$ . Kesimpulannya yaitu: 1. terdapat hubungan positif antara religiusitas dan dukungan sosial dengan keterampilan manajemen konflik, 2. terdapat hubungan positif antara religiusitas dengan keterampilan manajemen konflik, dan 3. terdapat hubungan positif antara dukungan sosial dengan keterampilan manajemen konflik. Variabel religiusitas memberikan sumbangan efektif sebesar 15,51% terhadap keterampilan manajemen konflik. Adapun variabel dukungan sosial memberikan sumbangan terhadap keterampilan manajemen konflik sebesar 7,54% dan 76,95% dijelaskan oleh variabel-variabel lain seperti budaya, kepribadian dan jenis kelamin.

**Kata kunci:** religiusitas, dukungan sosial, keterampilan manajemen konflik, mahasiswa

---

#### PENDAHULUAN

---

Manusia diciptakan secara unik, sehingga tidak ada satu orang pun yang benar-benar sama. Setiap orang pasti memiliki perbedaan, antara lain perbedaan fisik, kepribadian, minat, kepentingan, dan nilai. Perbedaan di antara setiap orang ini dapat menimbulkan konflik. Konflik dapat terjadi di mana saja, kapan saja,

serta dapat dialami oleh semua orang. Menurut Novianto (dalam okezone.com, 2012), maraknya aksi konflik sosial dapat terlihat berdasarkan data yang dimiliki Kementerian Dalam Negeri. Kementerian Dalam Negeri mencatat terjadinya 93 konflik sosial pada tahun 2010, 77 konflik sosial pada tahun 2011 dan 89 konflik sosial dari Januari hingga Agustus 2012. Selanjutnya, Leribun (dalam Kompas.com)

menuliskan bahwa data Komisi Perlindungan Anak Indonesia (KPAI) menunjukkan pada tahun 2012, terdapat 103 kasus tawuran. Berdasarkan beberapa data tersebut, dapat dilihat bahwa masih cukup banyak konflik sosial yang terjadi di Indonesia.

Konflik berarti persepsi mengenai perbedaan kepentingan atau suatu kepercayaan bahwa aspirasi pihak-pihak yang berkonflik tidak dapat dicapai secara simultan (Pruitt dan Rubin, 2009). Konflik dapat menghasilkan sesuatu yang positif maupun negatif tergantung dari cara menghadapi konflik (Berry, 1998). Higgerson (1996) menyatakan bahwa konflik yang dibiarkan begitu saja, kemungkinan besar akan menjadi destruktif. Yu dan Chen (2008) mengungkapkan bahwa konflik dapat mencapai hasil yang produktif jika dikelola secara efektif.

Pammer dan Killian (2003) menyatakan bahwa nilai, pengalaman dan perspektif secara signifikan mempengaruhi pendekatan seseorang dalam manajemen konflik. Selanjutnya, Jalaluddin (2009) menyatakan bahwa sistem nilai yang dianggap paling tinggi adalah nilai-nilai agama yang ajarannya bersumber dari Tuhan. Agama dalam kehidupan individu berfungsi sebagai suatu sistem nilai yang memuat norma-norma tertentu. Secara umum, norma-norma tersebut menjadi kerangka acuan dalam bersikap dan bertindak laku agar sejalan dengan keyakinan agama yang dianutnya. Gambaran keberagaman seseorang disebut religiusitas. Menurut Glock (dalam Rakhmat, 2003) terdapat lima dimensi religiusitas, yaitu

ideologis, ritualistik, eksperiensial, intelektual dan konsekuensial.

Agama dapat digunakan dalam konflik untuk membangun perdamaian dan rekonsiliasi (Bercovitch dan Orellana, 2009). Halverstadt (2002) menyatakan bahwa dalam konflik, individu harus mengasihi orangnya, tetapi bukan mengasihi atau menerima semua perilaku orang lain. Etika Kristen dalam konflik adalah mengasihi diri sendiri dan orang lain, sementara menentang perilaku destruktif dari siapa pun.

Ferraro dan Koch (1994) menyatakan bahwa kegiatan keagamaan dan organisasi keagamaan berperan sebagai jalan yang sering digunakan orang untuk menemukan dukungan sosial dan rasa memiliki. Ikatan pada kelompok religius dapat menyediakan dukungan emosional, kognitif dan material serta membantu individu mempersepsikan bahwa ia dipedulikan dan dihargai (Idler dalam Ferraro dan Koch, 1994).

Dalam menghadapi konflik, biasanya orang merasa marah, takut, dan harga diri terluka (Pruitt dan Rubin, 2009), begitu pula dengan meningkatnya level stres dan kecemasan (Peterson dan Behfar dalam Ikeda, dkk., 2005). Dalam keadaan stres, seseorang membutuhkan dukungan sosial dari lingkungan di sekitarnya. Menurut Baron dan Byrne (2005), dukungan sosial adalah kenyamanan secara fisik dan psikologis yang diberikan oleh orang lain (Sarason, dkk. dalam Baron dan Byrne, 2005)—adalah hal yang bermanfaat tatkala kita mengalami stres, dan sesuatu yang sangat efektif terlepas dari strategi mana yang digunakan untuk mengatasi stres (Frazier dkk.

dalam Baron dan Byrne, 2005). Selain itu, dukungan sosial yang diberikan oleh kelompok-kelompok religius dapat menjelaskan mengapa mereka yang mengikuti pelayanan mingguan hidup lebih lama dibandingkan mereka yang tidak (Crumm dalam Baron dan Byrne, 2005).

Organisasi keagamaan merupakan salah satu sumber dukungan sosial (Idler dalam Ferraro dan Koch, 1994). Menurut Jalaluddin (2009), organisasi keagamaan dapat mempengaruhi perkembangan jiwa keagamaan. Fowler (dalam Santrock, 1999) menyatakan bahwa remaja akhir dan dewasa awal berada pada tahap perkembangan agama keempat, yaitu tahap *individuating-reflexive faith*. Pada tahap ini, individu untuk pertama kalinya mampu mengambil tanggung jawab penuh terhadap kepercayaan agama. Fowler percaya bahwa pemikiran formal operasional dan perubahan intelektual pada nilai individual dan ideologi religius ini sering muncul di perguruan tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini akan berfokus pada organisasi keagamaan di perguruan tinggi.

Keterlibatan aktif mahasiswa dalam organisasi keagamaan membantu membangun keterampilan berorganisasi mahasiswa sekaligus meningkatkan keagamaannya. Mahasiswa yang menjadi pengurus organisasi keagamaan akan lebih sering terlibat dengan kegiatan keagamaan, lebih sering mendengar ceramah keagamaan, serta memiliki kesempatan yang lebih besar untuk mempraktikkan keyakinan keagamaan tersebut dalam kehidupan sosial. Melihat hal tersebut, dapat dikatakan bahwa pengurus organisasi keagamaan cenderung

memiliki tingkat religiusitas yang lebih tinggi daripada yang bukan pengurus.

Pada intinya ajaran agama mengandung muatan nilai-nilai luhur yang mengacu pada pembentukan rasa kasih sayang, cinta kasih, sikap saling menghargai, rasa keadilan, serta kerja sama dalam upaya menciptakan kondisi kehidupan yang damai, aman, dan sejahtera (Jalaluddin, 2009). Ajaran agama tersebut akan turut membentuk sistem nilai individu. Pammer dan Killian (2003) menyatakan bahwa nilai secara signifikan mempengaruhi pendekatan seseorang dalam manajemen konflik. Dalam menghadapi konflik, agama mengajarkan nilai-nilai keadilan, kerja sama dan kedamaian. Dilihat dari dimensi konsekuensial, individu yang religius akan bertindak sesuai dengan ajaran agamanya (Glock dalam Rakhmat, 2003). Nilai-nilai agama tersebut akan cenderung meningkatkan keterampilan manajemen konflik yang mengandung unsur kerja sama, keadilan dan kesabaran di dalamnya.

Salah satu organisasi keagamaan di perguruan tinggi adalah Persekutuan Mahasiswa Kristen Universitas Sebelas Maret Surakarta atau PMK UNS. PMK UNS beranggotakan seluruh mahasiswa Kristen di Universitas Sebelas Maret. Persekutuan Mahasiswa Kristen UNS menjadi wadah bagi semua mahasiswa Kristen di UNS untuk beribadah dan berorganisasi. Selain memperoleh pengalaman berorganisasi, mahasiswa Kristen juga dapat beribadah demi meningkatkan religiusitasnya.

PMK UNS sebagai organisasi tidak terlepas dari konflik. Berdasarkan survei yang dilakukan

peneliti, dapat disimpulkan bahwa konflik yang sering terjadi dalam PMK UNS adalah perbedaan pendapat dan karakter, ketidakjelasan tugas dan wewenang, *miss-communication* serta kurangnya tanggung jawab pengurus dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, pengurus PMK juga mengalami beberapa masalah pribadi seperti masalah kuliah, keluarga, ekonomi, manajemen waktu, dan pasangan hidup.

Pengurus PMK UNS berasal dari anggota PMK UNS. Sebelum resmi menjadi pengurus dan selama menjadi pengurus, pengurus PMK UNS diwajibkan mengikuti berbagai kegiatan keagamaan dan pelatihan keterampilan pelayanan sebagai pembekalan. Salah satu materi yang diberikan pada pengurus PMK UNS dan anggota PMK UNS adalah pelatihan manajemen konflik Kristiani. Selain itu, terdapat budaya kesehatan di PMK UNS. Kesehatan dilakukan untuk saling mengenal satu dengan yang lain serta memecahkan konflik atau masalah yang terjadi dalam tim kepanitiaan serta kepengurusan PMK UNS. Dalam kesehatan, konflik dikomunikasikan bersama secara terbuka kemudian dicari solusi bersama. Kesehatan juga menekankan pemulihan relasi, sehingga setelah kesehatan, diharapkan konflik selesai dan relasi kembali baik.

Dalam PMK UNS terdapat hubungan yang akrab, terutama pada kalangan pengurus. Hubungan akrab ini terjalin karena pengurus PMK UNS sering bertemu dan bekerja sama. Dalam menghadapi konflik, pengurus Persekutuan Mahasiswa Kristen saling

memberikan dukungan sosial. Berdasarkan survei yang dilakukan peneliti, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial yang diberikan oleh pengurus dan anggota PMK antara lain dengan mendoakan, berbagi cerita, memberi saran dan membantu secara langsung menyelesaikan konflik yang dihadapi. Selain dukungan sosial dari sesama pengurus dan anggota PMK, pengurus PMK juga memperoleh dukungan sosial dari dosen agama. Dukungan sosial yang diberikan oleh dosen agama antara lain mendoakan, memberikan konseling, memberi alternatif solusi, menasihati, membantu dana, memediasi, mengantar ke dokter, berkunjung ke rumah pengurus dan membantu pengurus yang mengalami kendala dalam skripsi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Religiusitas dan Dukungan Sosial dengan Keterampilan Manajemen Konflik Pengurus Persekutuan Mahasiswa Kristen UNS”.

---

## DASAR TEORI

---

### 1. Keterampilan Manajemen Konflik

Hamad (2005) menyatakan bahwa manajemen konflik sebagai disiplin dapat dilihat sebagai lapangan studi yang lengkap meliputi teori-teori dan pendekatan lain seperti *conflict settlement (containment)*, *conflict resolution* dan *conflict transformation*. Selanjutnya, Hamad (2005) menuliskan bahwa manajemen konflik adalah nama yang menjadi payung bagi

keseluruhan disiplin berkenaan dengan konflik.

Epelle (2011) menyatakan bahwa manajemen konflik berkaitan dengan proses untuk mengontrol dan mengatur sebuah konflik untuk menjamin agar konflik tidak semakin hebat.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik adalah proses dan upaya untuk meminimalkan disfungsi konflik, membatasi, menahan, dan mengendalikan konflik agar konflik tidak semakin hebat.

Kaushal dan Kwantes (2006) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi manajemen konflik, yaitu: budaya, nilai, kepercayaan, dan kepribadian.

Menurut Henning (2003), aspek-aspek dari keterampilan manajemen konflik adalah: *power, consideration, doubt, dan atmosphere.*

## 2. Religiusitas

Mangunwijaya (1988) menyatakan bahwa religiusitas lebih melihat aspek yang “di dalam lubuk hati”, riak getaran hati nurani pribadi; sikap personal yang sedikit banyak misteri bagi orang lain, karena menapaskan intimitas jiwa. Pada dasarnya religiusitas mengatasi, atau lebih dalam dari agama yang tampak, formal, resmi. Religiusitas tidak bekerja dalam pengertian-pengertian (otak) tetapi dalam pengalaman, penghayatan (totalitas diri) yang mendahului analisis atau konseptualisasi.

Anggraini (1997) menyatakan bahwa religiusitas mengacu pada dimensi interior, batiniah, pribadi, nurani, cita rasa dan getaran jiwa, dalam seseorang membangun hubungannya dengan Tuhan atau Yang Kudus.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa religiusitas adalah perasaan dan kesungguhan hati seseorang dalam berhubungan dengan Tuhan yang diungkapkan lewat perilaku.

Glock (dalam Rakhmat, 2003) mengembangkan teknik analisis keberagaman secara dimensional, yaitu dimensi ideologis, ritualistik, eksperiensial, intelektual, dan konsekuensial.

## 3. Dukungan Sosial

Cobb, dkk. (dalam Sarafino, 1998) mendefinisikan dukungan sosial sebagai kenyamanan, perhatian, penghargaan, atau pertolongan yang disadari dan diterima dari orang atau kelompok lain. Baron dan Byrne (2005) mendefinisikan dukungan sosial sebagai kenyamanan secara fisik dan psikologis yang diberikan oleh teman atau anggota keluarga.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial adalah kenyamanan dan bantuan yang diberikan oleh orang lain dalam berbagai bentuk, seperti perhatian, penghargaan, informasi dan bantuan nyata.

Menurut Cutrona dan Russell (1987) aspek-aspek dukungan sosial adalah: *attachment, social integration, reassurance*

*of worth, reliable alliance, guidance, dan opportunity for nurturance.*

---

#### METODE PENELITIAN

---

Populasi yang dalam penelitian ini adalah pengurus PMK se-UNS periode 2012-2013 sejumlah 155 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 pengurus PMK di UNS. *Sampling* yang digunakan adalah *quota incidental sampling*.

Metode pengumpulan data dengan menggunakan alat ukur berupa skala psikologi dengan jenis skala Likert. Terdapat tiga skala psikologi yang digunakan, yaitu:

##### 1. Skala Keterampilan Manajemen Konflik

Skala keterampilan manajemen konflik dimodifikasi dari *Conflict Resolution Questionnaire-II* (CRQ-II) dari Henning (2003). Aspek yang diungkap adalah *consideration, power, atmosphere, dan doubt*.

##### 2. Skala Religiusitas

Skala religiusitas disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Glock (dalam Rakhmat, 2003), yaitu dimensi ideologis, ritualistik, eksperiensial, intelektual, dan konsekuensial.

##### 3. Skala Dukungan Sosial

Skala dukungan sosial dimodifikasi dari *Social Provisions Scale* (SPS) dari Cutrona dan Russell (1987). Aspek yang dipakai dalam penelitian ini adalah 5 aspek dari SPS yaitu: *attachment, social integration, reassurance of worth, reliable alliance, dan*

*guidance.*

---

#### HASIL- HASIL

---

Perhitungan dalam analisis penelitian ini dilakukan dengan bantuan komputer program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0.

##### 1. Uji Asumsi Dasar

###### a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan menggunakan teknik *One Sample Kolmogorov Smirnov*, diperoleh nilai signifikansi untuk skala keterampilan manajemen konflik sebesar 0,264, 0,382 untuk skala religiusitas, dan 0,231 untuk skala dukungan sosial. Hal ini berarti data pada ketiga variabel yaitu keterampilan manajemen konflik, religiusitas, dan dukungan sosial memiliki sebaran normal dan sampel penelitian dapat mewakili populasi.

###### b. Uji Linearitas

Hasil uji linearitas menunjukkan nilai *Sig.* pada kolom *linearity* antara keterampilan manajemen konflik dengan religiusitas sebesar 0,00 ( $0,00 < 0,05$ ). Selanjutnya, nilai *Sig.* pada kolom *linearity* untuk keterampilan manajemen konflik dengan dukungan sosial sebesar 0,00 ( $0,00 < 0,05$ ). Hal ini berarti, baik antara keterampilan manajemen konflik dengan religiusitas maupun keterampilan manajemen konflik dengan dukungan sosial memiliki hubungan yang linear.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF  $1,156 < 10$  dan nilai *tolerance*  $0,865 > 0,1$ . Hal ini berarti antara variabel religiusitas dan dukungan sosial tidak terjadi multikolinearitas.

### 2) Uji Heteroskedastisitas

Grafik uji heteroskedastisitas menunjukkan titik-titik tidak membentuk pola yang jelas serta menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menunjukkan nilai DW hitung berada di antara 2 dan 4-du, yaitu  $1,715 < 1,900 < 2,285$ . Hal ini berarti bahwa dalam penelitian ini tidak ada masalah autokorelasi.

## 3. Uji Hipotesis

Hasil analisis menunjukkan nilai  $F_{hitung} 14,556 > F_{tabel} 3,090$ , dengan nilai R sebesar 0,480. Artinya variabel prediktor (religiusitas dan dukungan sosial) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kriterium (keterampilan manajemen konflik).

Selanjutnya, nilai signifikansi untuk hubungan antara religiusitas dengan keterampilan manajemen konflik adalah  $0,00 < 0,05$  dan besarnya nilai  $r_{x1y}$  adalah 0,353. Hal ini berarti bahwa variabel prediktor (religiusitas) berpengaruh secara

signifikan terhadap variabel kriterium (keterampilan manajemen konflik). Arah hubungan yang ditunjukkan adalah bersifat positif. Semakin tinggi tingkat religiusitas, maka tingkat keterampilan manajemen konflik semakin tinggi.

Nilai signifikansi untuk hubungan antara dukungan sosial dengan keterampilan manajemen konflik adalah  $0,026 < 0,05$  dan besarnya nilai  $r_{x2y}$  adalah 0,224. Hal ini berarti bahwa variabel prediktor (dukungan sosial) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kriterium (keterampilan manajemen konflik). Arah hubungan yang ditunjukkan adalah bersifat positif. Semakin tinggi tingkat dukungan sosial, maka tingkat keterampilan manajemen konflik semakin tinggi.

## 4. Analisis Deskriptif

Hasil kategorisasi pada skala keterampilan manajemen konflik menunjukkan bahwa 77% pengurus PMK UNS memiliki tingkat keterampilan manajemen konflik yang tinggi.

Hasil kategorisasi pada skala religiusitas menunjukkan bahwa 58% pengurus PMK UNS memiliki tingkat religiusitas yang tinggi.

Hasil kategorisasi pada skala dukungan sosial menunjukkan bahwa 76% pengurus PMK UNS memperoleh dukungan sosial yang tinggi.

---

 PEMBAHASAN
 

---

Hasil analisis penelitian mengenai hubungan antara religiusitas dan dukungan sosial dengan keterampilan manajemen konflik pada pengurus Persekutuan Mahasiswa Kristen UNS, diperoleh nilai R sebesar 0,480 :  $p\text{-value} < 0,05$  dan  $F_{\text{hitung}} = 14,556 > F_{\text{Tabel}} = 3,090$ . Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut dapat dikatakan bahwa religiusitas dan dukungan sosial memiliki hubungan signifikan dan positif yang sedang dengan keterampilan manajemen konflik. Hal ini berarti religiusitas dan dukungan sosial dapat digunakan sebagai prediktor untuk memprediksi keterampilan manajemen konflik.

Keterampilan manajemen konflik diperlukan untuk mengelola konflik secara efektif (Everard dan Morris, 1996). Hasil penelitian menggambarkan bahwa pengurus PMK UNS memiliki tingkat keterampilan manajemen konflik yang tinggi dengan nilai *mean* empirik sebesar 61,65 berada pada rentang nilai antara 56-68 dengan persentase 77%. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pengurus PMK UNS mampu mengelola konflik secara efektif.

Hasil analisis korelasi parsial antara religiusitas dengan keterampilan manajemen konflik sebesar 0,353, hal ini berarti bahwa terdapat hubungan positif yang rendah antara religiusitas dengan keterampilan manajemen konflik. Tingkat signifikansi atau probabilitas sebesar  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara

religiusitas dengan keterampilan manajemen konflik.

Nilai, pengalaman, dan perspektif secara signifikan mempengaruhi pendekatan seseorang dalam manajemen konflik (Pammer dan Killian, 2003). Jalaluddin (2009) menyatakan bahwa sistem nilai yang dianggap paling tinggi adalah nilai-nilai agama yang ajarannya bersumber dari Tuhan. Lebih lanjut, Jalaluddin (2009) mengemukakan bahwa ajaran agama tersebut akan turut membentuk sistem nilai individu. Nilai-nilai agama tersebut akan cenderung meningkatkan keterampilan manajemen konflik yang mengandung unsur kerja sama, keadilan dan kesabaran di dalamnya. Orang yang religius adalah seorang yang mau menaati ajaran agamanya dengan konsekuen (Anggraini, 1997). Oleh karena itu, orang yang religius juga akan mengelola konflik sesuai dengan ajaran agama yang dianutnya.

Menurut Glock (dalam Rakhmat, 2003) terdapat lima dimensi religiusitas, yaitu ideologis, ritualistik, eksperiensial, intelektual dan konsekuensial. Hasil penelitian menggambarkan bahwa subjek penelitian memiliki tingkat religiusitas yang tinggi dengan nilai *mean* empirik sebesar 73,93 berada pada rentang nilai antara 64,4–78,2 dengan persentase 58%. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pengurus PMK UNS memiliki tingkat religiusitas yang tinggi.

Ferraro dan Koch (1994) menyatakan bahwa kegiatan keagamaan dan organisasi keagamaan berperan sebagai jalan yang sering digunakan orang untuk menemukan dukungan sosial dan



rasa memiliki. Ikatan pada kelompok religius dapat menyediakan dukungan emosional, kognitif, dan material serta membantu individu mempersepsikan bahwa ia dipedulikan dan dihargai (Idler dalam Ferraro dan Koch, 1994).

Hasil kategorisasi skala dukungan sosial menunjukkan bahwa pengurus PMK UNS memperoleh dukungan sosial yang tinggi, dengan *mean* empirik sebesar 54,15 berada pada rentang nilai 50,4–61,2 dengan presentase 76%. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa tingkat dukungan sosial yang diterima oleh pengurus PMK UNS termasuk dalam kategori tinggi.

Hasil analisis korelasi parsial antara dukungan sosial dengan keterampilan manajemen konflik sebesar 0,224, hal ini berarti bahwa terdapat hubungan positif dengan tingkat rendah antara dukungan sosial dengan keterampilan manajemen konflik. Tingkat signifikansi atau probabilitas sebesar  $p = 0,026$  ( $p < 0,05$ ) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan keterampilan manajemen konflik.

Dalam menghadapi konflik, biasanya level stres dan kecemasan meningkat (Peterson dan Behfar dalam Ikeda dkk., 2005). Menurut Cohen dan Wills (1992), dukungan sosial melindungi orang dari efek potensial patogenik dari stresor. Organisasi keagamaan merupakan salah satu sumber dukungan sosial. Dukungan sosial dari organisasi keagamaan ini dapat menyediakan dukungan emosional, kognitif, dan material yang diperlukan bagi individu untuk membantu menghadapi konflik (Idler

dalam Ferraro dan Koch, 1994). Hal ini akan membantu individu untuk lebih terampil dalam mengelola konflik yang sedang dihadapi.

*R square* disebut juga koefisien determinan sebesar 23,1%, yang berarti 23,1% tingkat keterampilan manajemen konflik pada pengurus PMK UNS dapat dijelaskan oleh variabel religiusitas dan dukungan sosial. Sumbangan relatif religiusitas terhadap keterampilan manajemen konflik adalah 67,14% dan sumbangan relatif dukungan sosial terhadap keterampilan manajemen konflik adalah 32,66%. Variabel religiusitas memberikan sumbangan efektif sebesar 15,51% terhadap keterampilan manajemen konflik. Sedangkan variabel dukungan sosial memberikan sumbangan terhadap keterampilan manajemen konflik sebesar 7,54% dan 76,95% dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

Faktor-faktor luar yang dimungkinkan dapat menjadi variabel yang mempengaruhi tingkat keterampilan manajemen konflik pada pengurus PMK UNS, seperti yang diungkapkan oleh Kaushal dan Kwantes (2006) adalah budaya dan kepribadian. Sedangkan menurut Northam (2009), salah satu faktor yang mempengaruhi keterampilan manajemen konflik adalah jenis kelamin.

Penelitian ini telah mampu menjawab hipotesis mengenai hubungan antara religiusitas dan dukungan sosial dengan keterampilan manajemen konflik pada pengurus Persekutuan Mahasiswa Kristen UNS, baik secara bersama-sama maupun parsial. Namun, penelitian ini tidak terlepas dari adanya keterbatasan-

keterbatasan selama proses penelitian, antara lain adalah terdapat beberapa skala yang dibawa pulang oleh responden, penggunaan *nonrandom sampling*, serta tempat penelitian yang agak bising dan gelap.

---

## PENUTUP

---

### 1. Kesimpulan

- a. Terdapat hubungan yang signifikan antara religiusitas dan dukungan sosial dengan keterampilan manajemen konflik pada pengurus Persekutuan Mahasiswa Kristen UNS.
- b. Terdapat hubungan yang signifikan antara religiusitas dengan keterampilan manajemen konflik pada pengurus Persekutuan Mahasiswa Kristen UNS.
- c. Terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan keterampilan manajemen konflik pada pengurus Persekutuan Mahasiswa Kristen UNS.

### 2. Saran

- a. Untuk PMK UNS dapat menjaga tingkat religiusitas pengurus dengan mendorong pengurus untuk lebih sering mengikuti persekutuan, KTBK, dan *camp*. Selain itu, PMK UNS dapat mengecek kualitas dan kuantitas pengurus dalam membaca Alkitab serta berdoa. Selanjutnya, untuk menjaga ketersediaan dukungan sosial, PMK UNS dapat meningkatkan kegiatan visitasi. Pembina dan pendamping PMK dapat lebih memperhatikan masalah yang dialami oleh setiap pengurus, baik

masalah dalam organisasi maupun masalah pribadi, sehingga dapat memberikan dukungan sosial yang diperlukan oleh pengurus. Upaya lain yang perlu dilakukan adalah memberikan pelatihan keterampilan manajemen konflik Kristiani secara berkala dan mengadakan kesehatan secara teratur agar konflik yang ada dapat dikelola secara efektif.

- b. Untuk peneliti selanjutnya, dapat lebih memperhatikan faktor-faktor lain di luar penelitian yang dimungkinkan dapat mempengaruhi hasil penelitian dengan melakukan kontrol secara lebih ketat terhadap *sampling* penelitian serta prosedur penelitian, sehingga dapat meminimalkan kelemahan yang ada dalam penelitian ini. Kepada peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian lebih lanjut dengan memperluas cakupan bahasan, misalnya dengan meneliti pengurus berbagai organisasi keagamaan, meneliti faktor-faktor lain yang belum diteliti (seperti budaya, jenis kelamin, dan kepribadian).

---

## DAFTAR PUSTAKA

---

- Anggraini, Yessi. 1997. Religiusitas Komunitas Kristen Depok Asli. *Penuntun-Jurnal Teologi dan Gereja*, 3, 479-480.
- Baron, Robert A., Donn Byrne. 2005. *Psikologi Sosial Jilid 2*. Terjemahan oleh Ratna Djuwita, Melania Meitty Parman, Dyah

- Yasmina, Lita P. Lunanta). Jakarta: Erlangga.
- Berry, Lilly M. 1998. *Psychology at Work: An Introduction to Organizational Psychology*. Singapore: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Bercovitch, Jacob, S. Ayse Kadayifci-Orellana. 2009. Religion and Mediation: The Role of Faith-Based Actors in International Conflict Resolution. *International Negotiation*, 14, 199.
- Cohen, Sheldon, Wills T. A. 1992. Stress, Social Support, and The Buffering Hypothesis. *This Week's Citation Classic*, 28, 16.
- Cutrona, Carolyn E., Daniel W. Russell. 1987. The Provisions of Social Relationships and Adaptation to Stress. *Advances in Personal Relationships*, 1.
- Epelle, Aluforo. 2011. Challenges and Solutions to Ethno-Religious Conflicts in Nigeria: Case Study of the Jos Crises. *Journal of Sustainable Development in Africa*, 13, 113-114.
- Everard, & Geoffrey Morris. 1996. *Effective School Management*. London: Paul Chapman Publishing Ltd.
- Ferraro, Kenneth F., Jerome R. Koch. 1994. Religion and Health Among Black and White Adults: Examining Social Support and Consolation. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 33 (4):363-364.
- Hamad, Ahmad, Azem. 2005. The Reconceptualisation of Conflict Management. *Peace, Conflict and Development: An Interdisciplinary Journal*, 7, 28.
- Henning, Marcus. 2003. Evaluation of the Conflict Resolution Questionnaire. *Thesis*, Auckland University of Technology.
- Higgerson, Mary Lou. 1996. *Managing Conflict in Communication Skills for Department Chairs*. Bolton: Anker Publishing, Inc.
- Ikeda, Ana Akemi, Tânia Modesto Veludo-de-Oliveira, Marcos Cortez Campomar. 2005. Organizational Conflicts Perceived by Marketing Executive. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 10, 24.
- Jalaluddin. 2009. *Psikologi Agama*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kaushal, Ritu, Catherine T. Kwantes. 2006. The Role of Culture and Personality in Choice of Conflict Management Strategy. *International Journal of Intercultural Relations*, 30, 581-587.
- Leribun, Joe. 2012, September 27. *KPAI: Penyelesaian Tawuran Masih Tambal Sulam*. <http://www.kompas.com>.
- Mangunwijaya, Y.B. 1988. *Sastra dan Religiositas*. Yogyakarta: Kanisius.
- Northam, Sally. 2009. Conflict in the Workplace: Part 1. *The American Journal of Nursing*, 109, 70-72.
- Novianto, Arif. 2012, November 21. *Mengurai Akar Konflik Sosial di Indonesia*. <http://suar.okezone.com>.
- Pammer, William J. dan Jerry Killian. 2003. *Handbook of Conflict Management*. New York: Marcel Dekker, Inc.
- Pruitt, Dean G., Jeffrey Z. Rubin. 2009. *Teori Konflik Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rakhmat, Jalaluddin. 2003. *Psikologi Agama: Sebuah Pengantar*. Bandung: PT Mizan Pustaka.

- Santrock, John W. 1999. *Life-Span Development Seventh Edition*. United States of America: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Sarafino, Edward P. 1998. *Health Psychology Biopsychosocial Interactions Third Edition*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Yu, Tong & GM Chen. 2008. Intercultural Sensitivity and Conflict Management Styles in Cross-Cultural Organizational Situations. *Intercultural Communication Studies XVII: 2 2008, 149*.