

**LITERATURE REVIEW: KETERKAITAN ANTARA KEPEMIMPINAN
DAN KONFLIK ORGANISASI**
(*A Literature Review: Leadership and Conflicts*)

**Susan Febriantina¹, Anna Febianti², Devina Dyah Puspita Sari³,
Afina Kurnia Fajri⁴, Ariya Praditia⁵**
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta
Email : devinadps@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keterkaitan antara gaya kepemimpinan dan konflik organisasi melalui tinjauan literatur dari berbagai jurnal internasional. Konflik dalam organisasi dapat muncul dalam berbagai bentuk dan memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas serta produktivitas tim. Kepemimpinan memainkan peran penting dalam menentukan bagaimana konflik dikelola, baik untuk mencegah dampak negatif maupun memanfaatkan konflik sebagai peluang untuk inovasi. Penelitian ini menggunakan metode literature review dengan menganalisis data dari berbagai sumber, termasuk jurnal, buku, dan artikel ilmiah yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan servant leadership terbukti sangat efektif dalam mengelola konflik secara konstruktif. Sebaliknya, kepemimpinan otokratis cenderung memperburuk konflik, terutama dalam organisasi dengan struktur hierarkis yang kaku. Selain itu, konflik yang dikelola dengan pendekatan kolaboratif dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kreativitas dan kolaborasi antar anggota organisasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pendekatan kepemimpinan yang adaptif dan situasional sangat diperlukan untuk memastikan pengelolaan konflik yang efektif, meningkatkan harmoni dalam tim, dan mendukung pertumbuhan organisasi secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Konflik Organisasi; Gaya Kepemimpinan; Transformasional; Otokratis; Servant Leadership

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationship between leadership styles and organizational conflicts through a comprehensive literature review of various international journals. Conflicts within organizations can take many forms and have significant impacts on team effectiveness and productivity. Leadership plays a crucial role in determining how conflicts are managed, either to mitigate negative outcomes or to utilize them as opportunities for innovation. This research employs a literature review

Article History

Received: Desember 2024
Reviewed: Desember 2024
Published: Desember 2024

Plagiarism Checker No 223
DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under
a [Creative Commons
Attribution-
NonCommercial 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

method by analyzing data from various relevant sources, including journals, books, and scientific articles. The findings indicate that transformational and servant leadership styles are highly effective in constructively managing conflicts. Conversely, authoritarian leadership tends to exacerbate conflicts, particularly in rigidly hierarchical organizations. Furthermore, conflicts managed through collaborative approaches can enhance creativity and foster stronger collaboration among team members. The study concludes that adaptive and situational leadership approaches are essential to ensure effective conflict management, improve team harmony, and support sustainable organizational growth.

Keywords: Leadership; Organizational Conflict; Leadership Styles; Transformational; Authoritarian; Servant Leadership

PENDAHULUAN

Kepemimpinan dan konflik merupakan dua elemen yang saling terkait erat dalam dinamika organisasi. Kepemimpinan berperan penting dalam mengarahkan tim dan memfasilitasi pencapaian tujuan bersama, sementara konflik yang muncul dalam berbagai bentuk dapat memengaruhi efektivitas suatu organisasi. Konflik, meskipun sering dipandang sebagai hambatan, sesungguhnya bisa menjadi peluang untuk meningkatkan inovasi dan keterlibatan anggota tim apabila dikelola dengan bijaksana. Di sinilah peran kepemimpinan sangat krusial, karena gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat memengaruhi cara konflik ditangani dan diselesaikan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan strategi manajemen konflik. (Shetach, 2012) dalam studi tentang *conflict leadership* menekankan pentingnya kepemimpinan yang adaptif dalam mengelola dinamika konflik dalam kelompok. Gaya kepemimpinan yang efektif, menurut (Saeed et al., 2014), berkontribusi pada penyelesaian konflik yang lebih konstruktif, memperkuat kolaborasi, dan meningkatkan produktivitas dalam organisasi. Lebih lanjut, Jit et al. (2016) mengungkapkan bahwa pendekatan *servant leadership* memberikan dampak positif dalam meredakan ketegangan dan mencari solusi yang saling menguntungkan di tengah konflik.

Dalam hal ini, penting untuk memahami berbagai gaya kepemimpinan dan bagaimana masing-masing mempengaruhi strategi penyelesaian konflik dalam organisasi. (Wong et al., 2020) menyarankan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak hanya bertujuan untuk mengelola konflik tetapi juga untuk memanfaatkannya sebagai alat untuk memperkuat hubungan antar anggota organisasi dan meningkatkan kinerja keseluruhan. Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan dan konflik, serta bagaimana pemahaman tentang gaya kepemimpinan dapat membantu organisasi dalam mengelola dan memitigasi konflik secara efektif.

METODE

Metode *literature review* yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan informasi dari berbagai sumber seperti buku, artikel, jurnal ilmiah, dan website yang relevan dengan topik yang diangkat. Penelitian ini bersifat deskriptif dan analitis, tujuan dari metode studi literatur ini adalah untuk mendapatkan informasi dan berbagai sumber untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik terkait faktor-faktor yang menyebabkan konflik, pemahaman tentang gaya kepemimpinan mana yang efektif, serta dampaknya. (Hurwanani et al, 2024).

HASIL

Untuk memperdalam pemahaman, berikut ini disajikan tabel analisis yang merangkum berbagai penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dan konflik. Tabel ini menyajikan beberapa informasi penting, meliputi, tujuan penelitian, metodologi yang digunakan hingga hasil *review* penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Artikel yang Dianalisa

Nama Pengarang	Tahun	Negara	Tujuan Penelitian	Partisipan	Desain dan Metode Pengambilan Data	Temuan	Implikasi
Saeed et al.	2014	Pakistan	Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara gaya kepemimpinan dan gaya manajemen konflik. Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi cara manajer dan karyawan mengelola konflik di tempat kerja.	Partisipan dalam penelitian ini terdiri dari Manajer dan karyawan di berbagai organisasi di Pakistan. Sampel yang diambil mencakup berbagai sektor industri.	Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada partisipan	Temuan utama menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang berorientasi pada kolaborasi atau partisipatif cenderung mengarah pada manajemen konflik yang lebih konstruktif, sementara gaya kepemimpinan yang lebih otoriter cenderung berhubungan dengan pendekatan yang lebih konflik. Penelitian ini menyoroti pentingnya gaya kepemimpinan yang adaptif dalam	Penelitian ini menyarankan agar organisasi melatih pemimpin mereka untuk mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan inklusif, guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan efektif dalam menangani konflik.

						mengelola konflik.	
Nunu et al.	Indonesia	2023	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tipe dan konsep kepemimpinan adaptif yang dapat digunakan untuk menyelesaikan konflik dalam organisasi. Artikel ini berfokus pada identifikasi tipe kepemimpinan yang paling efektif untuk mengelola konflik organisasi.	Tidak ada partisipasi langsung karena penelitian ini menggunakan metode kajian literatur (literature review).	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif berbasis filsafat post-positivisme, yang menekankan pada pemahaman fenomena dalam kondisi alami. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah studi pustaka (<i>literature review</i>), yang melibatkan analisis berbagai literatur seperti buku, artikel ilmiah, tesis, dan dokumen lain yang relevan. Peneliti bertindak sebagai instrumen utama dalam proses pengumpulan dan analisis data, yang dilakukan dengan hati-hati untuk menggali konsep-konsep dan teori terkait kepemimpinan adaptif dan solusi konflik organisasi.	Penulis mengidentifikasi enam tipe kepemimpinan utama dalam menyelesaikan konflik organisasi, yaitu demokratis, karismatik, otoritas, paternalistik, transformasional, dan militeristik. Dari kajian literatur dan analisis yang dilakukan, kepemimpinan transformasional dinilai sebagai tipe yang paling efektif dalam mengatasi konflik organisasi. Pemimpin transformasional mampu menciptakan hubungan timbal balik yang kuat dengan anggota tim, sehingga konflik dapat diatasi dengan cara yang konstruktif dan inovatif.	Penerapan kepemimpinan transformasional dapat membawa dampak positif bagi organisasi. Artikel ini memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan kajian kepemimpinan adaptif dan solusi konflik organisasi.
Farisi & Siswadi	Indonesia	2022	Meneliti peran mediasi kelelahan emosional dalam hubungan antara	Karyawan dari suatu organisasi atau perusahaan (detail jumlah atau spesifik	Kuantitatif dengan pendekatan korelasional dan analisis jalur (<i>path analysis</i>).	Kepemimpinan, <i>self-efficacy</i> , dan konflik secara langsung memengaruhi	Organisasi harus memperhatikan gaya kepemimpinan, meningkatkan <i>self-efficacy</i>

			kepemimpinan , <i>self-efficacy</i> , dan konflik peran terhadap kepuasan kerja.	tidak disebutkan).	Survei dengan kuesioner sebagai alat utama pengumpulan data.	kelelahan emosional. Kelelahan emosional memiliki peran sebagai mediator yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Faktor-faktor ini berkontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.	karyawan, dan mengelola konflik peran untuk mengurangi kelelahan emosional serta meningkatkan kepuasan kerja. Serta menambah wawasan tentang hubungan kompleks antara variabel kepemimpinan , <i>self-efficacy</i> , konflik peran, dan kepuasan kerja melalui mediasi kelelahan emosional.
Kim, J., Park, S., & Lee, H.	2022	Korea Selatan	Mengkaji tantangan dan dampak kepemimpinan otokratis terhadap konflik organisasi, khususnya dalam struktur hierarkis yang kaku.	Manajer dan karyawan dari perusahaan berbasis hierarkis di sektor manufaktur dan jasa.	Penelitian menggunakan pendekatan campuran (mixed-methods) dengan survei kuantitatif dan wawancara kualitatif untuk memahami persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan otokratis dan dampaknya pada konflik	Gaya kepemimpinan otokratis cenderung meningkatkan konflik latent, menurunkan motivasi karyawan, dan memperburuk hubungan antar departemen. Namun, gaya ini efektif dalam situasi darurat yang membutuhkan keputusan cepat.	Organisasi yang mengadopsi gaya otokratis perlu mengintegrasikan mekanisme formal seperti mediasi atau fasilitasi untuk menangani konflik yang muncul secara lebih adil dan efektif.
Liu, P.	2023	Cina	Meneliti peran kepemimpinan transformasional dalam penyelesaian konflik dan pengembangan inovasi organisasi.	Pemimpin dan karyawan dari perusahaan teknologi di Cina	Penelitian kuantitatif dengan metode survei terhadap pemimpin dan anggota tim di perusahaan teknologi besar. Analisis data menggunakan <i>Structural</i>	Kepemimpinan transformasional secara signifikan meningkatkan kepercayaan tim, mendorong resolusi konflik yang kolaboratif, dan memanfaatkan	Organisasi yang ingin mendorong inovasi dan meningkatkan hubungan interpersonal di tempat kerja sebaiknya mengembangkan keterampilan

					<i>Equation Modeling (SEM).</i>	konflik sebagai peluang untuk inovasi.	kepemimpinan transformasional di semua level manajemen.
Saif Khameis Saif Alshamsi	2023	Uni Emirat Arab (UAE)	Studi ini bertujuan untuk mempelajari bagaimana kepemimpinan transformasional mempengaruhi manajemen konflik di bidang pendidikan di Abu Dhabi	Kepala sekolah dari tiga kelompok, antara lain kelompok sekolah dengan empat peserta, kelompok sekolah publik dengan lima peserta, dan kelompok campuran dengan tiga peserta.	Penelitian menggunakan metode kualitatif, yang berfokus pada diskusi kelompok. Analisis data menggunakan pendekatan sistematis dan pengkodean manual.	Gaya kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap bagaimana masalah diselesaikan.	Penelitian ini membuktikan betapa pentingnya manajemen konflik dalam program pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Unit Emirat Arab. Selain itu, juga ditekankan bahwa penting dalam menekan kebijakan untuk memajemen konflik dan kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kinerja pendidikan.
Meiman Hidayat Waruwu	2022	Indonesia	Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran kepemimpinan dalam mengatasi konflik kerja antar pegawai.	Partisipan terdiri dari 7 orang pegawai Kantor Camat Ulu Moro'o	Metode yang dilakukan dalam penelitian ini berupa deskriptif kualitatif, melalui pendekatan observasi, wawancara, dan peninjauan dokumen.	Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis bisa digunakan untuk menyelesaikan konflik kerja. Ketidakmampuan karyawan dalam mengelola masalah, mementingkan kepentingan pribadi, dan saling lempar tanggung jawab adalah faktor penyebab konflik.	Meiman Hidayat Waruwu

M. Alwi AF	2023	Indonesia	Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplor gaya kepemimpinan transformasional Kepala Madrasah dalam manajemen konflik.	Partisipan dalam penelitian ini melibatkan Kepala Madrasah di MTs Al-Istiqomah Kecamatan Warudoyong Kota Sukabumi.	Penelitian menggunakan metode kualitatif melalui pendekatan yang mencakup observasi lapangan, wawancara, dan kepustakaan.	Melalui studi ini, dapat disimpulkan bahwa satuan pendidikan dapat menggunakan gaya kepemimpinan transformasional untuk menyelesaikan konflik internal dalam lembaga pendidikan.	Implikasi dari penelitian ini yaitu penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mempelajari konflik madrasah dan cara penyelesaiannya dan memperdalam pembahasan mengenai manajemen konflik.
(Novita Angela Mamahit)	2016	Indonesia	Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan , konflik kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Penelitian dilakukan di lingkungan Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sulawesi Utara.	Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Kabupaten/Kota Sulawesi Utara, dengan jumlah sampel sebanyak 134 orang.	Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan survei untuk mengeksplorasi pengaruh gaya kepemimpinan, konflik kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada 134 responden. Analisis data dilakukan menggunakan metode analisis jalur (<i>path analysis</i>) dengan bantuan program SPSS untuk menguji hubungan antara variabel.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, konflik kerja, dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Sulawesi Utara. Namun, komitmen organisasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, konflik kerja dan stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi, menandakan bahwa tingkat konflik dan stres yang tinggi dapat mengurangi loyalitas dan	Penelitian ini menyoroti pentingnya peran pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Pemimpin perlu menjalin hubungan baik dengan pegawai, memberikan motivasi, dan menjadi panutan untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, manajemen konflik yang efektif dan strategi untuk mengurangi stres kerja menjadi elemen penting dalam menjaga harmonisasi dan meningkatkan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini memberikan wawasan bagi organisasi

						keterikatan pegawai terhadap organisasi.	dalam mengadopsi gaya kepemimpinan yang sesuai untuk mengatasi tantangan di tempat kerja dan meningkatkan efektivitas organisasi.
(Potimoh Jih Jih dan Amru mayee)	2024	Thailand	Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi konflik yang terjadi antara tenaga pendidik dengan siswa di sekolah Darussalam.	Kepala Sekolah, Wakil Kepala Kurikulum, Wakil Kepala Fasilitas dan Infrastruktur, serta seorang guru.	Metode yang digunakan dalam penelitian menggunakan pendekatan kualitatif, dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.	Konflik yang terjadi antara guru Darussalam School adalah konflik interpersonal yang disebabkan oleh perbedaan dalam hal-hal tertentu, seperti tindakan, dan tujuan, serta faktor emosional dan kemarahan.	Studi ini menunjukkan bahwa Kepala Sekolah harus menggunakan strategi manajemen konflik untuk mengatasi ketidaksepakatan di organisasi.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam manajemen konflik organisasi, terutama dalam menghadapi tantangan yang kompleks seperti keberagaman budaya, dinamika tim, dan inovasi. Studi-studi yang dianalisis dalam literatur ini memberikan pandangan beragam tentang bagaimana gaya kepemimpinan tertentu dapat memengaruhi cara konflik dikelola. Misalnya, menyoroti bahwa servant leadership mampu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, memperkuat rasa saling percaya di antara anggota tim multikultural, dan mendorong penyelesaian konflik melalui komunikasi yang empatik. Temuan ini menegaskan pentingnya pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada kebutuhan anggota tim, terutama dalam organisasi dengan keberagaman budaya yang tinggi.

Menurut (Wahyudi, 2021) terdapat dua faktor pemicu konflik. Faktor tersebut meliputi faktor manusia dan faktor organisasi. Pada faktor manusia, ini bisa timbul terkait dengan gaya kepemimpinan atasan yang tidak sesuai pada masing-masing individu. Hal inilah yang menyebabkan munculnya perilaku atau sifat seperti egoisme, temperamental, otoriter, hilang tanggung jawab, dan lain-lain. Kemudian konflik yang disebabkan oleh faktor organisasi biasanya terjadi karena persaingan karena keterbatasan sumber daya, misalnya uang, material, atau sarana lain yang dapat memicu konflik dalam organisasi tersebut. Selain itu, disebutkan juga perbedaan lain seperti perbedaan tujuan, nilai dan persepsi, bahkan status dapat menjadi faktor konflik internal dalam organisasi.

Konflik dalam sebuah organisasi bisa diatasi melalui beberapa metode, sehingga perlu untuk mengetahui bagaimana mengelola konflik tersebut dan menjadi bermanfaat bagi sebuah organisasi. Strategi penyelesaian konflik dapat dilakukan menggunakan teknik, antara lain:

- a. Menghindar; jika masalah tersebut tidak terlalu penting atau bahkan berpotensi menimbulkan konfrontasi maka menghindar merupakan langkah yang tepat;
- b. Akomodasi; memberikan kesempatan kepada orang lain untuk mencapai kesepakatan untuk menyelesaikan masalah adalah cara terbaik jika kedua belah pihak memiliki kesempatan untuk bekerja sama;
- c. Kompetisi; jika seseorang memiliki informasi dan kemampuan lebih banyak daripada lawannya, metode ini tepat untuk digunakan;
- d. Kompromi; cara ini bisa digunakan ketika pihak yang terlibat konflik memberikan atau menawarkan sesuatu agar pihak-pihak yang terlibat dalam konflik dapat terjadi saling konsesi;
- e. Kolaborasi; merupakan metode penanganan konflik yang mengutamakan kerja sama melalui komitmen untuk membantu satu sama lain (Siregar & Usriyah, 2021).

Kepemimpinan dan manajemen konflik menjadi tema yang kerap dibahas dalam penelitian organisasi, mengingat pentingnya peran pemimpin dalam menciptakan harmoni sekaligus meminimalisasi friksi di lingkungan kerja. Artikel (Saeed et al., 2014) secara spesifik membahas hubungan antara gaya kepemimpinan dengan gaya manajemen konflik, menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei terhadap para manajer di organisasi tertentu. Temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional lebih efektif dalam menyelesaikan konflik dibandingkan gaya transaksional. Pemimpin transformasional yang mampu menginspirasi dan memberdayakan bawahannya dianggap lebih berhasil dalam mengelola konflik dengan pendekatan kolaboratif, sedangkan gaya transaksional cenderung menghasilkan penyelesaian konflik yang bersifat kompromis atau bahkan menghindar. Artikel ini memberikan kontribusi penting bagi pemahaman tentang dinamika antara kepemimpinan dan strategi manajemen konflik dalam konteks organisasi modern.

Sementara itu, penelitian (Nahnudin et al., 2023) mengambil perspektif yang berbeda dengan menyoroti tipe kepemimpinan adaptif dalam menyelesaikan konflik organisasi di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan wawancara mendalam terhadap para pemimpin organisasi lokal. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan adaptif mampu menciptakan solusi konflik yang lebih fleksibel dan partisipatif. Pemimpin adaptif, menurut artikel ini, tidak hanya mengandalkan otoritas formal tetapi juga membangun komunikasi dua arah yang intensif untuk memahami akar masalah dan merumuskan solusi bersama. Kontribusi penelitian ini adalah memberikan pandangan kontekstual tentang pentingnya fleksibilitas dan kemampuan adaptasi dalam menghadapi tantangan organisasi di lingkungan yang terus berubah.

Penelitian yang dilakukan oleh (Farisi & Siswadi, 2022) memperkenalkan dimensi baru dalam literatur dengan mengeksplorasi peran mediasi kelelahan emosional antara kepemimpinan, efikasi diri, konflik peran, dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kelelahan emosional memediasi pengaruh negatif konflik peran terhadap kepuasan kerja,

tetapi peran kepemimpinan yang efektif dapat mengurangi dampak ini secara signifikan. Penelitian ini memperluas wawasan tentang bagaimana kepemimpinan tidak hanya terkait dengan penyelesaian konflik tetapi juga mampu menciptakan keseimbangan emosional yang lebih baik di tempat kerja, sehingga meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

(Kim et al., 2020) menyoroti pendekatan kepemimpinan humanistik dalam konteks budaya Korea Selatan, dengan menekankan pentingnya nilai-nilai seperti empati, keterbukaan, dan perhatian terhadap kebutuhan individu dalam tim. Studi ini menggunakan metode kualitatif dengan analisis mendalam terhadap pemimpin dalam berbagai industri. Kepemimpinan humanistik, sebagaimana digambarkan dalam artikel ini, tidak hanya efektif dalam menciptakan hubungan interpersonal yang harmonis tetapi juga mampu menginspirasi kreativitas dan kolaborasi di antara anggota tim. Penelitian ini memperkaya literatur tentang gaya kepemimpinan dengan menambahkan perspektif budaya, yang relevan dalam konteks organisasi global yang semakin multikultural.

Secara keseluruhan, literatur yang ditinjau menunjukkan pola menarik terkait gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap penyelesaian konflik dalam berbagai konteks. Baik (Saeed et al., 2014) maupun (Liu, 2018) menekankan pentingnya kepemimpinan transformasional dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sedangkan (Nahnudin et al., 2023) dan (Kim et al., 2020) memperkenalkan variasi lain berupa kepemimpinan adaptif dan humanistik yang relevan di berbagai budaya. Meski demikian, kesenjangan penelitian masih terlihat, terutama dalam eksplorasi lebih lanjut tentang peran variabel mediasi, seperti emosi dan budaya, dalam hubungan antara kepemimpinan dan penyelesaian konflik. Implikasi praktis dari temuan ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan konteks budaya dan situasional untuk mencapai harmoni dan produktivitas yang lebih baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil telaah keseluruhan artikel, maka dapat disimpulkan bahwa pemimpin sebagai peran manajemen konflik tim sangatlah penting dalam meningkatkan lingkungan kerja yang sehat dan bersama mencapai tujuan organisasi. Tidak ada cara untuk menghindari konflik dalam sebuah organisasi, namun dengan menggunakan strategi yang tepat, maka konflik dapat diatasi dengan maksimal. Strategi penyelesaian konflik seperti menghindari, akomodasi, kompetisi, kompromi, dan kolaborasi adalah salah satu tanggung seorang pemimpin. Dengan demikian, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam berkomunikasi yang baik serta mempunyai gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan situasi yang dibutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Farisi, S., & Siswadi, Y. (2022). Peran Mediasi Kelelahan Emosional: Kepemimpinan, Self Efficacy dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 23(1). <https://doi.org/10.30596/jimb.v23i1.9602>
- Kim, H. Y., Park, J. H., & Kim, H. J. (2020). South Korean humanistic leadership. *Cross Cultural and Strategic Management*, 27(4), 589–605. <https://doi.org/10.1108/CCSM-01-2020-0021>
- Liu, P. (2018). Transformational Leadership Research in China (2005–2015). *Chinese Education and Society*, 51(5), 372–409. <https://doi.org/10.1080/10611932.2018.1510690>

- Nahnudin, N., Fauji, A., & Firdaos, R. (2023). Tipe dan Ide Kepemimpinan Adaptif Terhadap Solusi Konflik Organisasi. *TADBIR MUWAHHID*, 7(1), 85–108. <https://doi.org/10.30997/jtm.v7i1.8127>
- Novita Angela Mamahit. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Novita Angela Mamahit*.
- Saeed, T., Almas, S., Anis-Ul-Haq, M., & Niazi, G. S. K. (2014). Leadership styles: Relationship with conflict management styles. *International Journal of Conflict Management*, 25(3), 214–225. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-12-2012-0091>
- Shetach, A. (2012). Conflict Leadership: Navigating Toward Effective and Efficient Team Outcomes. In *The Journal for Quality and Participation* (Vol. 35, Issue 2).
- Wong, A., Wang, X., Wang, X., & Tjosvold, D. (2020). Ethical leaders manage conflict to develop trust. *Leadership and Organization Development Journal*, 41(1), 133–146. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2018-0363>
- Siregar, F. A., & Usriyah, L. (2021). Peranan Komunikasi Organisasi dalam Manajemen Konflik. *Idarah (Jurnal Pendidikan dan Kependidikan)*, 163-174. doi:<https://doi.org/10.47766/idarah.v5i2.147>
- Sudrajad, Y. (2022, November 7). *Peran Pimpinan dalam Mengatasi Konflik dan Stres Pegawai dalam Organisasi*. Diambil kembali dari <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-balinusra/baca-artikel/15603/PERAN-PIMPINAN-DALAM-MENGATASI-KONFLIK-DAN-STRES-PEGAWAI-DALAM-ORGANISASIPEMERINTAHAN.html#:~:text=Salah%20satu%20peran%20pimpinan%20dalam,sebab%20konflik%20ada%>
- Wahyudi, A. (2021). Konflik, Konsep Teori dan Permasalahan. *Journal Unita*, 7-8