

## **BAB IV**

### **DESKRIPSI, PEMBUKTIAN HIPOTESIS, DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Untuk memperoleh data mengenai implementasi manajemen konflik serta stres kerja pada guru di SMP Negeri 4 Pamekasan, maka peneliti melakukan penyebaran angket/kuesioner pada guru SMP Negeri 4 Pamekasan. Kuesioner tersebut disebar pada tanggal 6 & 7 April 2021 sebanyak 35 kuesioner. Dimana dari 35 kuesioner yang telah disebar tersebut, jumlah kuesioner yang kembali adalah sebanyak 35 kuesioner. Hal ini karena proses dari pengisian kuesioner dilakukan secara langsung tanpa dibawa pulang oleh responden agar responden dapat menanyakan langsung kepada peneliti ketika terjadi ketidakpahaman atau ketidakjelasan dari kuesioner tersebut.

##### **1. Karakter Responden**

Adapun karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini di klasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama kerja, dan status kepegawaian yaitu sebagai berikut.

###### **a. Jenis Kelamin**

Dari penelitian ini, karakteristik responden berdasarkan pada jenis kelamin dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 4. 1** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di SMP Negeri 4 Pamekasan

| No.          | Jenis Kelamin | Frekusensi |             |
|--------------|---------------|------------|-------------|
|              |               | n          | %           |
| 1            | Laki-Laki     | 13         | 37%         |
| 2            | Perempuan     | 22         | 63%         |
| <b>Total</b> |               | <b>35</b>  | <b>100%</b> |

*Sumber: Data Primer, Tahun 2021*

Dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 22 responden (63%).

b. Usia

Dari penelitian ini, peneliti mengelompokkan usia responden mulai dari 21 tahun sampai > 50 tahun yang dapat dilihat dari tabel berikut ini.

**Tabel 4. 2** Karakteristik Responden Berdasarkan Usia di SMP Negeri 4 Pamekasan

| No.          | Usia        | Frekusensi |             |
|--------------|-------------|------------|-------------|
|              |             | n          | %           |
| 1            | 21-30 Tahun | 2          | 6%          |
| 2            | 31-40 Tahun | 0          | 0%          |
| 3            | 41-50 Tahun | 15         | 43%         |
| 4            | > 50 Tahun  | 18         | 51%         |
| <b>Total</b> |             | <b>35</b>  | <b>100%</b> |

*Sumber: Data Primer, Tahun 2021*

Dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa guru di SMP Negeri 4 Pamekasan yang menjadi responden dalam penelitian ini mayoritas telah berusia di atas 50 tahun dengan kata lain terdapat sejumlah guru di SMP Negeri 4 Pamekasan yang akan segera pensiun. Dimana responden yang berusia di atas 50 tahun tersebut mayoritas merupakan guru

pengajar dengan tingkat pendidikan yang ditempuh adalah Sarjana Srata 1 (S1).

c. Pendidikan Terakhir

Dari penelitian ini, diperoleh gambaran mengenai distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang ditempuh oleh responden dalam penelitian tersebut. Distribusi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4. 3** Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir di SMP Negeri 4 Pamekasan Pamekasan

| No.          | Pendidikan Terakhir | Frekuensi |             |
|--------------|---------------------|-----------|-------------|
|              |                     | n         | %           |
| 1.           | SMA/ sederajat      | 0         | 0%          |
| 2.           | Diploma             | 1         | 3%          |
| 3.           | S1                  | 28        | 80%         |
| 4.           | S2                  | 6         | 17%         |
| 5.           | S3                  | 0         | 0%          |
| <b>Total</b> |                     | <b>35</b> | <b>100%</b> |

*Sumber: Data Primer, Tahun 2021*

Berdasarkan pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa sebagian besar tingkat pendidikan terakhir yang ditempuh oleh responden dalam penelitian ini adalah S1. Dimana responden tersebut telah mengajar lebih dari 5 tahun di SMP Negeri 4 Pamekasan sehingga dapat dikatakan guru tersebut bukan merupakan guru baru.

d. Lama Kerja

Dalam penelitian ini diperoleh gambaran mengenai lama kerja responden di SMP Neger 4 Pamekasan. Distribusi respoden berdasarkan pada lama kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4. 4** Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja di SMP Negeri 4 Pamekasan

| No.          | Lama Kerja | Frekuensi |             |
|--------------|------------|-----------|-------------|
|              |            | N         | %           |
| 1.           | < 5 Tahun  | 0         | 0%          |
| 2.           | ≥ 5 Tahun  | 35        | 100%        |
| <b>Total</b> |            | <b>35</b> | <b>100%</b> |

*Sumber: Data Primer, Tahun 2021*

Berdasarkan pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi berdasarkan pada lama kerja menunjukkan bahwa seluruh responden merupakan guru yang telah bekerja lebih dari 5 tahun. Responden tersebut juga mayoritas berada di usia lebih dari 50 tahun yaitu sebanyak 18 responden serta terdapat 15 responden yang berada di usia antara 41-50 tahun. Hal tersebut menggambarkan bahwa lebih dari 50% guru dari SMP Negeri 4 Pamekasan akan segera pensiun dari pekerjaan sebagai guru pengajar.

e. Status Kepegawaian

Dari penelitian ini, berdasarkan pada status kepegawaian maka peneliti mengelompokkan berdasarkan PNS dan Non PNS. Tabel distribusi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4. 5** Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian di SMP Negeri 4 Pamekasan

| No.          | Status Kepegawian | Frekuensi |             |
|--------------|-------------------|-----------|-------------|
|              |                   | n         | %           |
| 1.           | PNS               | 35        | 100%        |
| 2.           | Non PNS           | 0         | 0%          |
| <b>Total</b> |                   | <b>35</b> | <b>100%</b> |

*Sumber: Data Primer, Tahun 2021*

Berdasarkan pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa seluruh responden merupakan guru yang memiliki status kepegawaian sebagai PNS.

## **2. Karakteristik Variabel Penelitian**

Adapun karakteristik variabel dalam penelitian ini adalah teknik-teknik dalam manajemen konflik, yang meliputi: Kompetisi, Kolaborasi, Kompromi, Menghindar, Mengakomodasi. Penilaian terhadap tingkat dari penggunaan masing-masing variabel tersebut dihasilkan dari nilai minimum dan nilai maksimum, kemudian dilakukan pengkategorian yaitu rendah, sedang dan tinggi melalui nilai interval yang telah ditentukan pada masing-masing variabel penelitian.

### **a. Kompetisi**

Tingkat dari penggunaan manajemen konflik dengan teknik kompetisi ini diukur melalui 2 pernyataan dengan 5 pilihan jawaban. Berdasarkan dari hasil pengolahan data dari subvariabel manajemen konflik pada teknik kompetisi diketahui nilai minimumnya yaitu 2, dan nilai maksimum yaitu 10. Berdasarkan pada nilai interval yang telah ditentukan, maka dikatakan “Rendah” jika berada di interval nilai 2 – 4, “Sedang” jika berada di interval nilai 5 – 7, “Tinggi” jika berada di interval nilai 8 – 10.

**Tabel 4. 6** Distribudi Responden berdasarkan Tingkat dari Teknik Kompetisi di SMP Negeri 4 Pamekasan

| No.          | Kompetisi | Frekusensi |             |
|--------------|-----------|------------|-------------|
|              |           | n          | %           |
| 1.           | Rendah    | 27         | 78%         |
| 2.           | Sedang    | 5          | 14%         |
| 3.           | Tinggi    | 3          | 8%          |
| <b>Total</b> |           | <b>35</b>  | <b>100%</b> |

*Sumber: Data Primer, Tahun 2021*

Berdasarkan tabel 4.6 di atas menggambarkan bahwa tingkat manajemen konflik pada teknik kompetisi di SMP Negeri 4 Pamekasan berada pada kategori rendah. Hal ini dikarenakan lemahnya penggunaan beberapa indikator berikut: 1) Mempertahankan pendapat ketika terjadi suatu permasalahan, 2) Menggunakan kekuasaan untuk memenangkan sebuah persaingan.

b. Kolaborasi

Tingkat dari penggunaan manajemen konflik dengan teknik kolaborasi di ukur melalui 4 pernyataan dengan 5 pilihan jawaban. Berdasarkan dari hasil kuesioner dari subvariabel manajemen konflik pada teknik kolaborasi diketahui nilai minimumnya yaitu 3 dan nilai maksimumnya yaitu 20. Berdasarkan pada nilai interval yang telah ditentukan, maka dikatakan “Rendah” jika berada di interval nilai 4 – 9, “Sedang” jika berada di interval nilai 10 – 15, “Tinggi” jika berada di interval nilai 16 – 20.

**Tabel 4. 7** Distribusi Responden berdasarkan Tingkat dari Teknik Kolaborasi di SMP Negeri 4 Pamekasan

| No.          | Kolaborasi | Frekuensi |             |
|--------------|------------|-----------|-------------|
|              |            | n         | %           |
| 1.           | Rendah     | 17        | 49%         |
| 2.           | Sedang     | 18        | 51%         |
| 3.           | Tinggi     | 0         | 0%          |
| <b>Total</b> |            | <b>35</b> | <b>100%</b> |

*Sumber: Data Primer, Tahun 2021*

Berdasarkan pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa manajemen konflik pada teknik kolaborasi di SMP Negeri 4 Pamekasan berada pada kategori rendah. Rendahnya manajemen konflik pada teknik kolaborasi yang terjadi di SMP Negeri 4 Pamekasan dikarenakan ketika terjadi situasi konflik atau permasalahan kurang menekankan pada beberapa indikator berikut, yaitu: 1) Berusaha mencari tahu letak permasalahan dengan lawan konflik agar menemukan solusi yang dapat diterima bersama, 2) Adanya sikap keterbukaan sehingga setiap permasalahan dapat terselesaikan dengan baik, 3) Adanya sikap kerjasama dengan lawan konflik untuk mencari solusi yang diharapkan, 4) Menggabungkan ide-ide atau gagasan dengan lawan konflik sehingga tercapai keputusan bersama.

c. Kompromi

Tingkat dari penggunaan manajemen konflik dengan teknik kompromi di ukur melalui 3 pernyataan dengan 5 pilihan jawaban. Berdasarkan dari hasil kuesioner dari subvariabel manajemen konflik pada teknik kompromi diketahui nilai minimumnya yaitu 3 dan nilai

maksimumnya yaitu 15. Berdasarkan pada nilai interval yang telah ditentukan, maka dikatakan “Rendah” jika berada di interval nilai 3 – 10, “Sedang” jika berada di interval nilai 8 – 11, “Tinggi” jika berada di interval nilai 12 – 15.

**Tabel 4. 8** Distribusi Responden berdasarkan Tingkat dari Teknik Kompromi di SMP Negeri 4 Pamekasan

| No.          | Kompromi | Frekuensi |             |
|--------------|----------|-----------|-------------|
|              |          | n         | %           |
| 1.           | Rendah   | 3         | 7%          |
| 2.           | Sedang   | 4         | 11%         |
| 3.           | Tinggi   | 28        | 80%         |
| <b>Total</b> |          | <b>35</b> | <b>100%</b> |

*Sumber: Data Primer, Tahun 2021*

Berdasarkan pada tabel 4.8 tersebut menggambarkan bahwa manajemen konflik pada teknik kompromi di SMP Negeri 4 Pamekasan berada pada kategori tinggi. Hal tersebut dikarenakan ketika terjadi masalah atau konflik, guru di SMP Negeri 4 Pamekasan tersebut lebih menekankan pada beberapa indikator berikut, yaitu: 1) Lebih suka permasalahan terselesaikan secara damai, 2) Bersedia untuk berunding dalam menyelesaikan masalah dengan lawan konflik, 3) Melakukan pertukaran pilihan dengan lawan konflik sehingga kompromi dapat tercapai.

d. Menghindar

Tingkat dari penggunaan manajemen konflik dengan teknik menghindar di ukur melalui 5 pernyataan dengan 5 pilihan jawaban. Berdasarkan dari hasil kuesioner dari subvariabel manajemen konflik

pada teknik menghindar diketahui nilai minimumnya yaitu 5 dan nilai maksimumnya yaitu 25. Berdasarkan pada nilai interval yang telah ditentukan, maka dikatakan “Rendah” jika berada di interval nilai 5 – 11, “Sedang” jika berada di interval nilai 12 – 18, “Tinggi” jika berada di interval nilai 19 – 25.

**Tabel 4. 9** Distribusi Responden berdasarkan Tingkat dari Teknik Menghindar di SMP Negeri 4 Pamekasan

| No.          | Menghindar | Frekuensi |             |
|--------------|------------|-----------|-------------|
|              |            | n         | %           |
| 1.           | Rendah     | 14        | 40%         |
| 2.           | Sedang     | 16        | 46%         |
| 3.           | Tinggi     | 5         | 14%         |
| <b>Total</b> |            | <b>35</b> | <b>100%</b> |

*Sumber: Data Primer, Tahun 2021*

Berdasarkan pada tabel 4.9 tersebut dapat dilihat bahwa manajemen konflik pada teknik menghindar di SMP Negeri 4 Pamekasan berada pada kategori sedang. Hal ini dikarenakan dalam situasi tertentu, ketika terjadi suatu permasalahan guru di SMP Negeri 4 Pamekasan menekankan pada hal-hal berikut: 1) Bersikap tidak peduli ketika terjadi masalah di lingkungan sekolahnya, 2) Lebih suka menghindari masalah daripada menghadapinya, 3) Menghindari adu argumentasi dengan rekan guru pada saat melakukan rapat, 4) Berusaha menghindari ketidaksepahaman agar tidak terjadi suatu konflik dengan sesama rekan guru.

e. Mengakomodasi

Tingkat dari penggunaan manajemen konflik dengan teknik mengakomodasi diukur melalui 3 pernyataan dengan 5 pilihan jawaban. Berdasarkan dari hasil kuesioner dari subvariabel manajemen konflik pada teknik kolaborasi diketahui nilai minimumnya yaitu 3 dan nilai maksimumnya yaitu 15. Berdasarkan pada nilai interval yang telah ditentukan, maka dikatakan “Rendah” jika berada di interval nilai 3 – 6, “Sedang” jika berada di interval nilai 7 – 10, “Tinggi” jika berada di interval nilai 11 – 15.

**Tabel 4. 10** Distribusi Responden berdasarkan Tingkat dari Teknik Mengakomodasi di SMP Negeri 4 Pamekasan

| No.          | Mengakomodasi | Frekuensi |             |
|--------------|---------------|-----------|-------------|
|              |               | n         | %           |
| 1.           | Rendah        | 1         | 3%          |
| 2.           | Sedang        | 9         | 26%         |
| 3.           | Tinggi        | 25        | 71%         |
| <b>Total</b> |               | <b>35</b> | <b>100%</b> |

*Sumber: Data Primer, Tahun 2021*

Berdasarkan pada tabel 4.10 tersebut dapat dilihat bahwa manajemen konflik pada teknik mengakomodasi di SMP Negeri 4 Pamekasan berada pada kategori tinggi. Hal ini juga disebabkan oleh beberapa faktor yang ditekankan oleh guru di SMP Negeri 4 Pamekasan ketika terjadi suatu permasalahan, antara lain: 1) Menerima terhadap apapun kebijakan yang diberikan oleh kepala sekolah walaupun kebijakan tersebut lebih menguntungkan terhadap lawan konfliknya, 2) Menerima terhadap saran-saran yang bersifat membangun walaupun

dari lawan konflik itu sendiri, 3) Selalu memberikan kesempatan kepada rekan sesama guru untuk memenangkan argument atau pendapatnya.

f. Manajemen Konflik

Tingkat dari penggunaan manajemen konflik di SMP Negeri 4 Pamekasan di ukur melalui 17 pernyataan yang telah valid dengan 5 pilihan jawaban. Berdasarkan dari hasil kuesioner dari manajemen konflik tersebut diketahui nilai minimumnya yaitu 17 dan nilai maksimumnya yaitu 85. Berdasarkan pada nilai interval yang telah ditentukan, maka manajemen konflik tersebut dikategorikan “Rendah” jika berada di interval nilai 17 – 39, dikategorikan “Sedang” jika berada di interval nilai 40 – 62, dan dikategorikan “Tinggi” jika berada di interval nilai 63 – 85.

**Tabel 4. 11** Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat dari Manajemen Konflik di SMP Negeri 4 Pameeasan

| No.          | Manajemen Konflik | Frekusensi |             |
|--------------|-------------------|------------|-------------|
|              |                   | n          | %           |
| 1.           | Rendah            | 0          | 0%          |
| 2.           | Sedang            | 28         | 80%         |
| 3.           | Tinggi            | 7          | 20%         |
| <b>Total</b> |                   | <b>35</b>  | <b>100%</b> |

*Sumber: Data Primer, Tahun 2021*

Berdasarkan pada tabel 4.11 tersebut dapat diketahui bahwa manajemen konflik di SMP Negeri 4 Pamekasan berada di kategori sedang. Hal tersebut dapat dilihat dari tingginya responden yang berada di tingkat kategori manajemen konflik yang sedang yaitu sebesar 80%.

## g. Stres Kerja

Tingkat dari stres kerja guru di SMP Negeri 4 Pamekasan diukur melalui 4 pernyataan yang telah valid dengan 5 pilihan jawaban. Berdasarkan dari hasil kuesioner dari stres kerja tersebut, maka diketahui nilai minimum yaitu 4 dan nilai maksimum yaitu 20. Berdasarkan pada nilai interval yang telah ditentukan, maka stres kerja guru tersebut dapat dikategorikan “Rendah” jika berada di interval nilai 4 – 9, dikategorikan “Sedang” jika berada di interval nilai 10 – 15, dan dikategorikan “Tinggi” jika berada di interval nilai 16 – 20.

**Tabel 4. 12** Distribusi Responden berdasarkan Tingkat dari Stres Kerja Guru di SMP Negeri 4 Pamekasan

| No.          | Stres Kerja | Frekuensi |             |
|--------------|-------------|-----------|-------------|
|              |             | n         | %           |
| 1.           | Rendah      | 21        | 60%         |
| 2.           | Sedang      | 8         | 23%         |
| 3.           | Tinggi      | 6         | 17%         |
| <b>Total</b> |             | <b>35</b> | <b>100%</b> |

*Sumber: Data Primer, Tahun 2021*

Berdasarkan pada tabel 4.11 tersebut dapat diketahui bahwa stres kerja yang dialami oleh guru SMP Negeri 4 Pamekasan berada pada kategori rendah. Terdapat beberapa penyebab yang dapat menimbulkan stres kerja guru di SMP Negeri 4 Pamekasan, antara lain: 1) Kepala sekolah memberikan tugas yang tidak jelas atau tidak sesuai dengan sebagaimana mestinya, 2) Dalam kegiatan belajar mengajar, guru sering mengalami kebosanan dan kejenuhan, 3) Peralatan pendukung untuk kegiatan belajar mengajar kurang memadai, 4) Kegiatan belajar dan

mengajar yang selalu dilakukan guru sering mengalami hambatan-hambatan.

## B. Pembuktian Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini, peneliti menggunakan menggunakan rumus *Rank Spearman* dengan menggunakan bantuan SPSS 25. Dimana hasil dari uji hipotesis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

### 1. Hubungan antara Manajemen Konflik Kompetisi dengan Stres Kerja

**Tabel 4. 13** Hasil uji korelasi “Komptesi” dengan Stres Kerja Guru di SMP Negeri 4 Pamekasan

| <b>Correlations</b>                          |                                |                        |          |
|--|--------------------------------|------------------------|----------|
|  | <b>Correlation Coefficient</b> | <b>Sig. (2-tailed)</b> | <b>N</b> |
| <b>Man. Konflik Kompetisi vs Stres Kerja</b> | 0,498                          | 0,002                  | 35       |

Berdasarkan pada tabel 4.13 di atas, bahwa berdasarkan pada nilai probabilitas (*p value*) yang diperoleh yaitu sebesar 0,002 serta nilai korelasi (*r* hitung) yang diperoleh sebesar 0,498. Berdasarkan pada penggunaan angka probabilitas menurut Ali Anwar, bahwa dikarenakan nilai probabilitas tersebut kurang dari  $\alpha$  (0,05) berarti dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  yang menandakan terdapat hubungan antara manajemen konflik kompetisi dengan stres kerja guru di SMP Negeri 4 Pamekasan.

## 2. Hubungan antara Manajemen Konflik Kolaborasi dengan Stres Kerja

**Tabel 4. 14** Hasil Uji Korelasi "Kolaborasi" dengan Stres Kerja Guru di SMP Negeri 4 Pamekasan

| <b>Correlations</b>                           |                                |                        |          |
|---|--------------------------------|------------------------|----------|
|   | <b>Correlation Coefficient</b> | <b>Sig. (2-tailed)</b> | <b>N</b> |
| <b>Man. Konflik Kolaborasi vs Stres Kerja</b> | 0,118                          | 0,499                  | 35       |

Berdasarkan pada tabel 4. 14 di atas, dapat dilihat bahwa berdasarkan pada nilai probabilitas (*p value*) yang diperoleh sebesar 0,499 serta nilai korelasi (*r* hitung). Maka, dikarenakan nilai probabilitas tersebut lebih besar dari  $\alpha$  (0,05) dapat disimpulkan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang menandakan tidak terdapat hubungan antara manajemen konflik kolaborasi dengan stres kerja guru di SMP Negeri 4 Pamekasan.

## 3. Hubungan antara Manajemen Konflik Kompromi dengan Stres Kerja

**Tabel 4. 15** Hasil Uji Korelasi "Kompromi" dengan Stres Kerja Guru di SMP Negeri 4 Pamekasan

| <b>Correlations</b>                         |                                |                        |          |
|---|--------------------------------|------------------------|----------|
|   | <b>Correlation Coefficient</b> | <b>Sig. (2-tailed)</b> | <b>N</b> |
| <b>Man. Konflik Kompromi vs Stres Kerja</b> | 0,157                          | 0,368                  | 35       |

Berdasarkan pada tabel 4. 15 di atas, diketahui bahwa nilai probabilitas yang diperoleh sebesar 0,368 serta nilai korelasi sebesar 0,157. Berdasarkan pada ketentuan penggunaan nilai probabilitas, maka dikarenakan nilai probabilitas tersebut lebih besar dari  $\alpha$  (0,05) dapat

disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang menandakan tidak terdapat hubungan antara manajemen konflik kompromi dengan stres kerja guru di SMP Negeri 4 Pamekasan.

#### 4. Hubungan antara Manajemen Konflik Menghindar dengan Stres Kerja

**Tabel 4. 16** Hasil Uji Korelasi “Menghindar” dengan Stres Kerja Guru di SMP Negeri 4 Pamekasan

| <b>Correlations</b>                           |                                |                        |          |
|---|--------------------------------|------------------------|----------|
|   | <b>Correlation Coefficient</b> | <b>Sig. (2-tailed)</b> | <b>N</b> |
| <b>Man. Konflik Menghindar vs Stres Kerja</b> | 0,213                          | 0,219                  | 35       |

Berdasarkan pada tabel 4.16 di atas, dapat di lihat bahwa nilai probabilitas yang diperoleh sebesar 0,219 serta nilai korelasi sebesar 0,213. Berdasarkan pada ketentuan penggunaan nilai probabilitas, maka dikarenakan nilai probabilitas tersebut lebih besar dari  $\alpha$  (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang menandakan tidak terdapat hubungan antara manajemen konflik menghindar dengan stres kerja guru di SMP Negeri 4 Pamekasan.

## 5. Hubungan antara Manajemen Konflik Mengakomodasi dengan Stres Kerja

**Tabel 4. 17** Hasil Uji Korelasi "Mengakomodasi" dengan Stres Kerja Guru di SMP Negeri 4 Pamekasan

| <b>Correlations</b>                              |                                |                        |          |
|--|--------------------------------|------------------------|----------|
|  | <b>Correlation Coefficient</b> | <b>Sig. (2-tailed)</b> | <b>N</b> |
| <b>Man. Konflik Mengakomodasi vs Stres Kerja</b> | 0,160                          | 0,357                  | 35       |

Berdasarkan pada tabel 4.17 di atas, dapat di lihat nilai probabilitas yang diperoleh sebesar 0,357 serta nilai korelasi sebesar 0,160. Berdasarkan pada ketentuan penggunaan nilai probabilitas, maka dikarenakan nilai probabilitas tersebut lebih besar dari  $\alpha$  (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditima dan  $H_a$  ditolak yang menandakan tidak terdapat hubungan antara manajemen konflik mengakomodasi dengan stres kerja guru di SMP Negeri 4 Pamekasan.

## 6. Hubungan antara Manajemen Konflik dengan Stres Kerja

**Tabel 4. 18** Hasil Uji Korelasi Manajemen Konflik dengan Stres Kerja Guru di SMP Negeri 4 Pamekasan

| <b>Correlations</b>                     |                                |                        |          |
|---|--------------------------------|------------------------|----------|
|   | <b>Correlation Coefficient</b> | <b>Sig. (2-tailed)</b> | <b>N</b> |
| <b>Manajemen Konflik vs Stres Kerja</b> | 0,216                          | 0,213                  | 35       |

Berdasarkan pada tabel 4.18 dapat dilihat bahwa untuk mengetahui korelasi atau hubungan antara manajemen konflik dengan stres kerja dapat

dilihat melalui dua cara yaitu menggunakan nilai korelasi atau menggunakan nilai probabilitas (*p-value*). Berdasarkan pada nilai probabilitas yang diperoleh pada tabel 4.18 sebesar 0,213. Artinya nilai tersebut tersebut lebih besar dari taraf signifikansi (0,05), maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang menandakan bahwa tidak ada hubungan antara manajemen konflik dengan stres kerja guru di SMP Negeri 4 Pamekasan.

### C. Pembahasan

#### 1. Tingkat Manajemen Konflik di SMP Negeri 4 Pamekasan

Menurut Puspita menjelaskan bahwa Manajemen konflik diartikan sebagai suatu teknik yang digunakan oleh manager atau pelaku untuk mengatur konflik yang terjadi agar konflik tersebut menjadi konflik yang fungsional (menguntungkan) sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.<sup>1</sup> Pada dasarnya manajemen konflik merupakan proses mengatur setiap konflik yang terjadi baik pada perselisihan atau perpecahan, atau pertentangan yang terjadi pada individu maupun kelompok dengan tujuan agar konflik tersebut menjadi konflik yang fungsional.

Berdasarkan pada tabel 4.11 diketahui hasil penghitungan manajemen konflik pada guru di SMP Negeri 4 Pamekasan bahwa tingkat manajemen konflik berada pada kategori sedang sebesar 80% dan kategori tinggi dengan persentase 20%. Dari persentase manajemen konflik tersebut

---

<sup>1</sup> Puspita, *Manajemen Konflik*, 70

menggambarkan bahwa manajemen konflik yang dilakukan guru di SMP Negeri 4 Pamekasan dapat dikatakan sangat baik.

## 2. Tingkat Stres Kerja Guru di SMP Negeri 4 Pamekasan

Berdasarkan pada tabel 4.12 dapat dilihat bahwa tingkat dari stres kerja yang terjadi pada guru di SMP Negeri 4 Pamekasan memiliki kategori rendah, sedang, dan tinggi dengan presentasi sebagai berikut. Dari 35 responden, jumlah guru yang memiliki tingkat stres kerja yang rendah ada sebanyak 21 dengan persentase mencapai 60%, kategori stres kerja sedang sebanyak 8 responden dengan persentase 23%, dan kemudian tingkat stres kerja yang tinggi sebanyak 6 responden atau dengan persentase 13%. Dari hal tersebut kemudian diketahui ternyata mayoritas tingkat dari stres kerja yang dialami guru di SMP Negeri 4 Pamekasan tersebut berada di kategori rendah karena berada di persentase lebih dari 50%.

Stres kerja yang ditemukan oleh peneliti pada guru SMP Negeri 4 Pamekasan sangat beragam dan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang disebabkan oleh faktor individu tersebut (internal) maupun dari faktor lingkungan kerja yang ada (eksternal). Tetapi berdasarkan dari hasil analisa peneliti, ditemukan bahwa stres kerja yang dialami oleh guru di SMP Negeri 4 Pamekasan disebabkan oleh faktor dari lingkungan kerja (ekstrenal).

Faktor-faktor penyebab stres yang peneliti gunakan sebagai acuan untuk menentukan tingkat dari suatu stres kerja adalah teori dari Robert Sandra dan Ifdil, yang mengemukakan bahwa ada beberapa sebab dapat menimbulkan stres kerja, yaitu: 1) Faktor intrinsic dalam suatu pekerjaan,

2) Peran individu dalam organisasi, 3) Pengembangan karir, 4) hubungan dalam pekerjaan, dan 5) Struktur organisasi dalam iklim organisasi, 6) Tuntutan dari luar organisasi.<sup>2</sup>

Hasil temuan peneliti berdasarkan dari penelitian ini adalah terdapat seorang guru yang merasa diberikan tugas yang tidak jelas oleh kepala sekolah sehingga hal tersebut menyebabkan terjadinya stres kerja. Selain itu juga, stres kerja juga diakibatkan oleh adanya guru yang merasa bosan terhadap pekerjaannya. Hal tersebut mungkin saja dapat terjadi pada seorang guru karena merupakan tenaga pendidik atau pengajar melakukan kegiatan belajar mengajar setiap saat dan berulang-ulang sehingga pekerjaan tersebut memungkinkan untuk terjadinya stres kerja. Di sisi lain, kurangnya kreativitas dan inovasi dalam pembelajaran serta interaksi antar rekan guru di lingkungan pendidikan menyebabkan pekerjaan tersebut dianggap sangat membosankan sehingga jika dibiarkan dan berlarut-larut akan menyebabkan kejenuhan.

Selain dari temuan di atas, peneliti berasumsi bahwa terdapat guru yang mengalami hambatan dalam proses mengajar. Peneliti berasumsi bahwa guru yang mengalami hambatan-hambatan dalam pekerjaannya disebabkan oleh perubahan dari sistem pembelajaran mulai dari tahun 2020 sampai sekarang. Perubahan sistem pendidikan yang awalnya belajar secara tatap muka berubah menjadi belajar secara daring (*online*) sehingga perubahan tersebut membuat guru perlu memikirkan solusi untuk

---

<sup>2</sup> Massie, Areros, dan Rumawas, "Manajemen Stres kerja..." 43

pembelajaran secara daring (*online*) yang efektif dan efisien bagi siswa-siswanya. Maka dari proses tersebut, akan selalu timbul hambatan-hambatan dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar tersebut.

Faktor terakhir yang bisa mengakibatkan stres kerja berdasarkan dari hasil penelitian ini yaitu alat pendukung yang harus digunakan untuk kelancaran dalam kegiatan belajar mengajar kurang memadai. Alat pendukung yang seharusnya digunakan untuk membantu dalam kelancaran kegiatan belajar mengajar ketika kurang memadai justru akan menyebabkan stres kerja. Hal tersebut karena peneliti berasumsi bahwa ketika alat pendukung dalam pembelajaran seperti proyektor atau LCD, perpustakaan, laboratorium komputer, IPA, dan sebagainya maka tentu saja pembelajaran tidak akan berjalan maksimal. Apalagi bagi mata pelajaran yang memerlukan praktek akan sangat membutuhkan terhadap alat pendukung tersebut agar tidak terjadi hambatan.

### 3. Hubungan antara Manajemen Konflik dengan Stres Kerja Guru di SMP Negeri 4 Pamekasan

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis menggunakan rumus *Rank Spearman* menggunakan bantuan *SPSS 25* tentang hubungan manajemen konflik dengan stres kerja di dapatkan nilai *p-value* sebesar 0,213 dan *correlation coefficient* atau nilai korelasi sebesar 0,216. Dalam pengujian tersebut, peneliti menggunakan bantuan aplikasi statistik yaitu *SPSS 25*, sehingga berdasarkan pada nilai yang telah ditemukan yaitu nilai *p-value* sebesar 0,213. Maka nilai *p-value* tersebut lebih besar dari 0,05 (taraf

signifikansi 5%) artinya tidak ada hubungan antara manajemen konflik dengan stres kerja guru.

Dari hasil pengujian tersebut dapat digambarkan bahwa manajemen konflik tidak mempengaruhi terhadap stres kerja melalui 4 indikator dimana walaupun seorang guru mampu mengkolaborasikan gagasan dengan orang lain guna mendapatkan solusi yang diharapkan, adanya kemauan untuk berunding agar masalah dapat terselesaikan, menghindari adu argumentasi agar tidak terjadi masalah, atau saling menjaga perasaan serta kerelaan dalam menerima masukan-masukan yang sifatnya membangun, tetapi hal tersebut tidak mempengaruhi terhadap tingkat stres kerja yang di alami oleh guru itu sendiri.