

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam suatu organisasi yang melaksanakan proses kegiatan dengan melibatkan banyak orang, disamping ada proses kerjasama antar individu untuk mencapai tujuan organisasi, tidak jarang pula mengakibatkan terjadinya hal-hal yang mengarah pada ketidaksepahaman dan perpecahan yang bisa mengakibatkan pada terjadinya konflik. Dalam organisasi di sektor apapun, konflik tidak dapat dihindari keberadaannya, baik konflik yang bersifat mikro dan makro maupun konflik yang bersifat terlihat atau tidak terlihat. Oleh karena itu, konflik merupakan suatu kewajaran yang akan selalu terjadi dalam organisasi, termasuk dalam lembaga pendidikan.

Secara sederhana, konflik dapat di definisikan dengan perilaku anggota organisasi yang dilakukan berbeda dengan anggota lainnya. Dapat pula didefinisikan dengan interaksi antagonis yang mencakup tingkah laku lahiriah yang tampak jelas mulai dari bentuk perlawanan kelas, tidak terlihat, tidak langsung, kekerasan dan pemogokan dan lain-lain.<sup>1</sup>

Dalam dunia organisasi secara riil, berdasarkan pada manfaatnya maka konflik bisa bersifat menguntungkan dan juga sebaliknya bisa merugikan pada organisasi. Konflik yang menguntungkan disebut juga sebagai konflik fungsional, sedangkan untuk konflik yang sifatnya merugikan disebut konflik

---

<sup>1</sup> Akh. Muwafik Saleh, *Komunikasi dalam Kepemimpinan Organisasi* (Malang: UB Press, 2016), 142

disfungsional.<sup>2</sup> Misalya konflik fungsional antara lain: memungkinkan munculnya organisasi yang dinamis atau mengurangi stagnansi, memungkinkan munculnya norma-norma baru untuk memperbaiki kekurangan norma-norma yang lama, dapat meningkatkan motivasi para masyarakat dalam organisasi tersebut dan lain sebagainya.

Selain dari itu, terdapat banyak sekali bentuk atau jenis konflik yang terjadi dalam organisasi. Tetapi secara garis besarnya, dilihat berdasarkan karakteristik subjeknya maka konflik dikategorikan menjadi dua macam yaitu konflik internal organisasi dan konflik eksternal (antar) organisasi. Konflik internal organisasi dikatakan sebagai konflik yang timbul dalam organisasi tersebut yang pada intinya konflik tersebut merupakan konflik yang melibatkan pihak-pihak yang ada di organisasi tersebut. Konflik yang termasuk dalam konflik internal organisasi misalnya konflik individu dalam organisasi, konflik antar individu dalam organisasi dan lain sebagainya. Sedangkan konflik eksternal organisasi terdapat bentuk konflik antar organisasi dengan organisasi.<sup>3</sup> Maka dapat dipahami bahwa salah satu konflik internal yang terjadi di sekolah sebagai sebuah organisasi pendidikan meliputi konflik individu misalnya guru, konflik antara pendidik dengan kepala sekolah, konflik pendidik dengan peserta didik dan sebagainya. Sedangkan konflik yang termasuk dalam eksternal organisasi bisa berupa konflik yang terjadi antar sekolah di lokasi yang berdekatan.

---

<sup>2</sup> Indah Muliati, "Manajemen Konflik dalam Pendidikan Menurut Perspektif Islam," *Tingkap* 12, no. 1 (2016): 41

<sup>3</sup> Weni Puspita, *Manajemen Konflik: Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi, dan Pendidikan* (Yogyakarta: Deepublish, 2012), 7

Keberadaan konflik memang pada dasarnya tidak dapat dihindari yang artinya konflik dan manusia merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan dan tidak dapat dielakkan. Maka dari itu, untuk mengantisipasi terhadap konflik yang sifatnya disfungsional maka perlu adanya manajemen pada konflik tersebut. Manajemen konflik ini bertujuan untuk mengarahkan agar konflik yang awalnya disfungsional (merugikan) berubah menjadi konflik yang fungsional (menguntungkan).

Selain berdampak positif, pada kenyataannya, sebagaimana dijelaskan di atas bahwa konflik juga dapat berdampak negatif sehingga perlu diketahui terhadap dampak negatif yang bisa ditimbulkan oleh adanya konflik tersebut diantaranya dapat menimbulkan terjadinya stres kerja seperti adanya hubungan yang kurang harmonis, produktivitas kerja yang bisa menurun, menurunnya semangat kerja karyawan, pengunduran diri yang tidak bisa dikendalikan dan tidak beralasan, pemborosan waktu kerja dan sumber daya, hilangnya komitmen untuk bekerja, meningkatnya pengunduran diri, cedera moral, ketidakhadiran yang tidak beralasan dan sebagainya, yang semua itu merupakan dampak negatif yang bisa ditimbulkan oleh konflik yang tidak dapat dikelola dengan baik.<sup>4</sup>

Untuk menyelesaikan konflik yang terjadi, maka ada beberapa strategi yang dapat digunakan para manager atau karyawan dalam menyelesaikan konfliknya, antara lain: 1) Menghindar, artinya konflik dapat dihindari jika

---

<sup>4</sup> Ni Kadek Suryani, dan Gede Agus Dian Maha Yoga, "Konflik dan Stres Kerja dalam Organisasi," *Jurnal Widya Manajemen* 1, no. 1 (November, 2018): 110

ketika pemicu timbulnya dirasa kurang terlalu penting atau jika potensi konfrontasinya tidak seimbang dengan yang ditimbulkan, 2) Mengakomodasi, artinya memberikan kesempatan pada orang lain untuk mengatur strategi yang diinginkan dalam menyelesaikan masalah yang terjadi, 3) Kompetisi, artinya metode ini bekerja dengan cara menentang pihak lawan untuk mendominasi ketika terjadi permasalahan, 4) Kompromi atau negosiasi, artinya metode ini saling memberikan dan menawarkan sesuatu pada waktu yang bersamaan, 5) Kolaborasi atau disebut pemecahan masalah, metode ini menggunakan prinsip “*win-win solution*” dalam menyelesaikan permasalahan yang ada.<sup>5</sup>

Sekolah menjadi salah satu tempat yang sangat rentan terjadinya sebuah konflik karena di sekolah terdiri dari berbagai individu dengan segala bentuk karakter dan latarbelakang yang mereka miliki. Salah satu dari jenis konflik yang sering terjadi di sekolah adalah konflik yang terjadi pada guru. Bentuk konflik yang terjadi pada guru sangat bervariasi tergantung sudut pandang yang digunakan, baik konflik yang melibatkan orang lain atau konflik yang sebatas terjadi dalam diri individu.

Sebagai seorang guru yang memiliki tanggung jawab serta beban tugas yang sifatnya tugas internal maupun eksternal seperti tugas di lingkungan masyarakat atau pemerintah dan tugas lainnya pada dasarnya merupakan tugas harus dilaksanakan oleh seluruh guru. Dengan semakin besarnya tanggung jawab serta beban tugas yang dimiliki sebagai seorang guru serta semakin pesatnya

---

<sup>5</sup> Muhammad Muspawi, “Manajemen Konflik (Upaya Menyelesaikan Konflik dalam Organisasi),” *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora* 16, no. 2 (2014): 45

perubahan yang terjadi maka semakin besar pula tuntutan yang dimiliki oleh guru agar bisa menyesuaikan terhadap tugas yang dimilikinya. Mengingat beratnya tuntutan tugas tersebut sehingga ketika dalam proses pembelajaran sering kali hal-hal yang tidak diinginkan terjadi misalnya, frustrasi, mudah emosi atau bahkan mengakibatkan stres.<sup>6</sup>

Guru menjadi salah satu profesi dengan berbagai macam tuntutan serta tanggung jawab yang sangat besar, maka profesi tersebut menjadi salah satu yang rentan akan terjadinya stres dalam pekerjaan. Ketika stres tersebut terjadi secara berulang-ulang dan terus menerus dapat mengakibatkan dampak negatif seperti kecemasan terhadap individu tersebut. Sementara itu, beberapa tenaga pendidik kurang memiliki kesadaran dan kemampuan yang cukup terhadap bagaimana *manage* serta mengontrol ketika stres timbul dalam diri individu tersebut. Mereka meyakini bahwa suatu konflik yang timbul bisa teratasi tanpa harus dilakukan suatu pengelolaan dan terkadang berusaha menghindari faktor-faktor yang dapat mengakibatkan stres. Dan bahkan tidak jarang, beberapa guru seringkali melampiaskannya kepada siswa ketika terjadi sebuah masalah.<sup>7</sup>

Stres merupakan kondisi dimana individu tersebut mengalami tekanan dan kecemasan akibat faktor-faktor tertentu sehingga timbulnya gejala-gejala tersebut diistilahkan dengan gejala stres. Setiap gejala-gejala yang timbul tersebut dapat mempengaruhi terhadap pelaksanaan kerjanya sehingga berdampak pada kualitas kinerja. Gejala-gejala yang ditimbulkan juga

---

<sup>6</sup> Zainul Hidayat, "Pengaruh Stres dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang," *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi WIGA* 6, no. 1 (Maret, 2016): 36-37

<sup>7</sup> Canggih Putranto, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja: Studi *Indigenous* pada Guru Bersuku Jawa," *Journal of Social and Industrial Psychology* 2 no. 2 (2013): 13

bermacam-macam antara lain: mudah marah, sulit untuk bersikap rileks dan tidak jarang menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Hal tersebut mungkin saja bisa terjadi karena stres yang dialami tidak mampu dikontrol oleh individu tersebut sehingga yang terjadi adalah gejala-gejala yang sifatnya negatif.

Stres kerja menurut Robert Sandra dan Ifdil mengartikan sebagai suatu keadaan dimana akibat dari adanya tuntutan kerja, orang tersebut mengalami gangguan secara psikologis maupun fisik karena menghadapi suatu permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kemudian, stres pada individu juga merupakan dampak dari adanya perasaan-perasaan negatif yang tidak menyenangkan pada suatu kondisi kerja dikarenakan adanya suatu tuntutan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan serta kurangnya waktu istirahat yang berakibat pada fisik, psikis, dan perilaku individu tersebut menjadi terganggu.<sup>8</sup> Jadi, stres disini tidak nampak wujudnya dan bersifat personal/pribadi yang mengalaminya, tetapi yang dapat dilihat hanyalah pada gejala-gejala yang timbul seperti gejala psikis atau perilaku yang dapat mengindikasikan apakah individu tersebut mengalami stres kerja. Tetapi, yang perlu digarisbawahi bahwa tidak selamanya stres yang terjadi selalu berdampak negatif terhadap individu maupun organisasinya. Hal ini tergantung pada kemampuan individu bagaimana mengontrol dan mengarahkan agar stres tersebut berdampak positif misalnya meningkatkan motivasi kerja.

---

<sup>8</sup> Rober Sandra, dan Ifdil, "Konsep Stres Kerja Guru Bimbingan dan Konseling," *Jurnal Educatio: Jurnal Pendidikan Indonesia* 1, no. 1 (Oktober, 2015): 81

Secara umum, stres dibagi menjadi dua jenis yaitu: 1) *Eustres* merupakan stres kerja yang bersifat positif, 2) *Distress* artinya stres kerja yang lebih bersifat negatif. *Eustres* dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pada individu, tetapi *distress* dapat mengurangi semangat kerja individu tersebut.<sup>9</sup>

Gejala-gejala stres yang dialami seorang guru bisa saja beragam tergantung tingkat stres yang dialami serta kemampuan seorang guru dalam mengendalikan stres tersebut. Tetapi secara garis besar, timbulnya stres yang berlebihan serta tidak dibarengi dengan kemampuan dalam mengelola atau mengendalikan stres dengan baik maka dampak yang akan terjadi jelas akan bersifat negatif sehingga akan mempengaruhi terhadap kualitas kinerjanya serta juga berpengaruh pada kualitas dari proses pembelajaran yang dilaksanakan. Berbeda dengan seorang guru ketika mampu mengelola stresnya, dampak yang mungkin diakibatkan oleh stres tersebut akan bersifat positif, sehat dan konstruktif (membangun).

Stres kerja yang sering dialami oleh guru dapat dihindari atau diatasi apabila kepala sekolah/manajer mengetahui langkah-langkah pencegahan agar tidak terjadi stres kerja kepada karyawannya. Menurut Dian, menjelaskan bahwa pada dasarnya terdapat banyak cara yang bisa digunakan oleh organisasi dalam mengelola stres antara lain: 1) *Job design*, artinya organisasi perlu memperjelas peran antara satu karyawan dengan karyawan lain sehingga memberikan otonomi yang jelas pada masing-masing karyawannya; 2) Target

---

<sup>9</sup> Ibid., 83

dan standart kinerja, artinya target dan standart yang ditetapkan oleh organisasi harus masuk akal dan dapat dicapai serta tidak memberikan beban kerja diluar kemampuan karyawannya; 3) *Placement*, proses penempatan posisi karyawan dalam suatu pekerjaan disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki; 4) Pengembangan karir, artinya dalam memberikan promosi atau pengangkatan jabatan kepada karyawan harus memperhatikan kepada kemampuan dari karyawan tersebut untuk menghindari adanya beban kerja diluar kemampuan karyawan; 5) Proses pengelolaan terhadap kinerja yang dapat menciptakan komunikasi yang bersifat vertikal atau dari atasan ke bawahan tentang suatu pekerjaan, masalah dan ambisi; 6) Konseling, adanya kesempatan karyawan dalam menyelesaikan permasalahannya melalui program dari organisasi misal karyawan personalia atau petugas kesehatan; 7) adanya kegiatan pelatihan untuk mengontrol terhadap stres dalam diri individu tersebut maupun orang lain; 8) Pekerjaan; menjaga agar tidak terjadi tekanan dalam lingkungan kerja sehingga karyawan yang notabennya memiliki tanggung jawab dalam lingkungan keluarga dapat dihindari.<sup>10</sup>

Strategi menangani stres juga dapat dilakukan oleh individu itu sendiri misalnya menghindari dari sumber-sumber stres, mengelola pikiran, mengganti persepsi terhadap stres, serta meminta dukungan sosial kepada orang-orang terdekat. Selain itu juga, bisa dilakukan dengan membuat rencana-rencana kerja yang teratur serta membuat rencana pencapaian target yang dapat dijangkau.

---

<sup>10</sup> Dian Anggraini Kusumajati, "Stres Kerja Karyawan," *Humaniora* 1, no. 2 (Oktober, 2010): 797



Dalam konteks pekerjaan sehari-hari, menurut Stavroula Leka et.al. mengemukakan bahwa ada faktor-faktor tertentu yang menyebabkan karyawan mengalami stres, faktor tersebut antara lain: 1) Jenis pekerjaan yang bersifat monoton, kurangnya variasi serta tugas yang tidak menyenangkan, 2) Beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan, pekerjaan yang diberikan berada di bawah tekanan serta jadwal yang sangat padat, 3) Partisipasi dan kontrol, seperti adanya kekurangan dalam mengontrol, partisipasi dalam proses pengambilan keputusan, 4) Pengembangan karir, kurangnya terhadap loyalitas organisasi kepada karyawan seperti kompensasi yang lemah, keamanan karyawan yang tidak terjamin, promosi yang kurang dan sebagainya, 5) Adanya hubungan kerja yang kurang harmonis baik antara rekan kerja atau dengan atasan, 6) Budaya organisasi misalnya adanya komunikasi yang tidak baik serta sistem kepemimpinan yang kurang efektif. 7) Masalah personal misalnya konflik tuntutan pekerjaan dan rumah, kurangnya dukungan di tempat kerja.<sup>11</sup>

Sedangkan untuk sumber stres yang dihadapi oleh guru pada kenyataannya tidak selalu diakibatkan oleh faktor di lingkungan sekolah tetapi juga faktor di luar lingkungan sekolah juga menjadi pemicu timbulnya stres pada guru. Kondisi-kondisi di luar lingkungan sekolah yang dapat memicu timbulnya stres pada guru antara lain: terjadinya kemacetan saat berangkat kerja, lokasi geografis kantor yang jauh, tuntutan peraturan yang dibuat oleh pimpinan dan sebagainya.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Suryani, dan Yoga, "Konflik dan Stres..." 102-103

<sup>12</sup> Zarina Akbar, "Resiliensi Diri dan Stres Kerja pada Guru Sekolah Dasar," *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi* 6, no. 2 (Oktober, 2017): 108-109

Dapat dipahami bahwa pada kenyataannya profesi sebagai seorang guru memang rentan mengalami stres. Hal ini tidak lain karena sumber yang dapat menimbulkan stres pada guru sangat luas sekali, tidak hanya bersumber di sekolah tetapi lingkungan di luar sekolah juga menjadi sumber timbulnya stres pada guru tersebut. Maka dari itu, perlu adanya pengelolaan agar stres yang terjadi dapat terkontrol dengan baik serta dampak negatif yang bisa ditimbulkan dapat dihindari. Ada banyak cara yang bisa dilakukan dalam mengelola stres, mulai dari langkah-langkah preventif (pencegahan) yang dilakukan kepala sekolah atau langkah-langkah yang bersifat kuratif (pengobatan) yang bisa dilakukan oleh individu yang mengalami stres.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti di SMP Negeri 4 Pamekasan, pada fenomenanya yang terjadi di sekolah tersebut diketahui bahwa guru di SMP Negeri 4 Pamekasan mengalami stres kerja yang diakibatkan oleh faktor-faktor tertentu. Faktor-faktor yang mengakibatkan timbulnya stres kerja tersebut cukup beragam mulai dari komunikasi yang kurang harmonis, permasalahan rumah tangga, serta beban tugas yang diberikan. Stres kerja tersebut berdampak pada produktivitas dan semangat kerja mereka, sehingga perlu adanya strategi dalam menangani timbulnya stres kerja.<sup>13</sup>

Stres yang terjadi pada guru tersebut, jika tidak ditangani dengan baik akan mengakibatkan stres kerja menjadi tinggi sehingga dapat menyebabkan gejala-gejala stres yang serius. Jika stres dibiarkan dan tidak ditangani maka

---

<sup>13</sup> Syaiful Anam, Kepala SMP Negeri 4 Pamekasan, *Wawancara Langsung* (3 Februari 2021)

dapat menyebabkan pengaruh yang merusak jasmani dan rohani individu tersebut serta dapat membahayakan bagi kesehatan mereka. Dalam hal ini, maka perlu dilakukan pendekatan-pendekatan manajemen konflik di SMP Negeri 4 Pamekasan karena manajemen konflik adalah salah satu strategi organisasi yang digunakan dalam mengelola atau menanggulangi stres di tempat kerja.

Mengacu pada permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Implementasi Manajemen Konflik dengan Stres Kerja Guru SMP Negeri 4 Pamekasan.

## **B. Rumusan Masalah**

Mengacu pada latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat manajemen konflik pada guru SMP Negeri 4 Pamekasan?
2. Bagaimana tingkat stres kerja pada guru SMP Negeri 4 Pamekasan?
3. Bagaimana hubungan antara manajemen konflik dengan stres kerja pada guru SMP Negeri 4 Pamekasan?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui tingkat manajemen konflik pada guru SMP Negeri 4 Pamekasan.
2. Mengetahui tingkat stres kerja pada guru SMP Negeri 4 Pamekasan.
3. Menganalisis hubungan antara manajemen konflik dengan stres kerja pada guru SMP Negeri 4 Pamekasan.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Dalam penelitian yang dilakukan mempunyai beberapa kegunaan, diantara kegunaan tersebut terdiri dari kegunaan secara teoritis dan praktis.

##### 1. Kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi ilmiah kepada para pembaca khususnya tentang ilmu manajemen konflik.

##### 2. Kegunaan praktis

- a. Bagi Kepala Sekolah, dapat memberikan gambaran terkait tingkat stres kerja guru di SMP Negeri 4 Pamekasan sehingga dapat dijadikan pertimbangan dalam proses pengambilan kebijakan.
- b. Bagi guru, dapat memberikan gambaran terkait tingkat manajemen konflik serta stres kerja guru di SMP Negeri 4 Pamekasan sehingga dapat memberikan pemahaman dalam *me-manage* suatu konflik.
- c. Bagi Peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dan sumber informasi tambahan untuk melakukan penelitian serupa dengan variabel penelitian tersebut yaitu implementasi manajemen konflik dan stres kerja.

#### **E. Ruang Lingkup Penelitian**

##### 1. Ruang Lingkup dalam Penelitian

Ruang lingkup penelitian terdiri atas dua variabel. Variabel pertama disebut dengan variabel bebas (X) yaitu implementasi manajemen konflik guru, sedangkan variabel yang kedua disebut dengan variabel terikat (Y) yakni stres kerja guru.

## 2. Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini yaitu di SMP Negeri 4 Pamekasan.

## F. Asumsi Penelitian

Asumsi atau dapat dikatakan sebagai anggapan dasar (postulat) merupakan sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik.<sup>14</sup> Anggapan dasar atau *posturat* merupakan suatu pendapat dari penyelidik (peneliti) dalam suatu masalah yang dihadapi dan dijadikan satu dalil atau kebenaran yang diyakininya tanpa melakukan suatu pembuktian. Di dalam penelitian, anggapan dasar atau posturat sangat perlu dirumuskan secara jelas dalam rangka memudahkan permasalahan, karena dari sinilah penelitian berangkat dan sebagai pedoman peneliti. Adapun asumsi yang dapat peneliti rumuskan adalah:

1. Implementasi manajemen konflik memiliki pengaruh terhadap stres kerja guru.
2. Stres kerja yang rendah dipengaruhi oleh penerapan manajemen konflik yang baik.
3. Manajemen konflik yang rendah mempengaruhi stres kerja pada guru.

---

<sup>14</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT Rinneka Cipta, 2013), 104

## G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis artinya suatu jawaban yang masih bersifat sementara tentang permasalahan dalam suatu penelitian hingga kemudian terbukti melalui pengumpulan data setelah menetapkan anggapan dasar hingga membuat teori yang bersifat sementara yang masih perlu diuji kebenarannya.<sup>15</sup> Ada dua hipotesis yang digunakan dalam penelitian yaitu 1) Hipotesis kerja/hipotesis alternatif yang disingkat  $H_a$ . 2) Hipotesis nol (*null hypotheses*) disingkat  $H_0$ .<sup>16</sup>

Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah  $H_0$  yaitu tidak ada hubungan antara implementasi manajemen konflik dengan stres kerja pada guru SMP Negeri 4 Pamekasan. dan  $H_a$  yaitu ada hubungan antara implementasi manajemen konflik dengan stres kerja pada guru SMP Negeri 4 Pamekasan.

## H. Definisi Istilah

Untuk menyamakan persepsi dan kesamaan konsep dalam mengartikan istilah, maka perlu ditegaskan beberapa istilah sebagai berikut:

1. Implementasi adalah penerapan atau pelaksanaan
2. Manajemen konflik adalah proses mengelola terhadap konflik-konflik yang terjadi agar konflik tersebut menjadi konflik yang fungsional dengan menggunakan teknik-teknik tertentu.

---

<sup>15</sup> Ibid., 110.

<sup>16</sup> Ibid., 112

3. Stres kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang mengalami gangguan psikologis dan fisik karena menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaannya.
4. Guru adalah seseorang yang berprofesi sebagai pendidik.

## I. Kajian Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu terkait dengan manajemen konflik, yaitu sebagai berikut:

1. Dari skripsi tentang “Hubungan Manajemen Konflik dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Kelas III Rumah Sakit Umum Darha Dr. Zainoel Abidin Banda Aceh” yang diteliti oleh Marya Daniyanti.<sup>17</sup> Dalam penelitian tersebut fokus pada mengidentifikasi tentang hubungan manajemen konflik dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap kelas III RSUDZA Banda Aceh. Sedangkan jenis penelitiannya adalah penelitian kuantitatif (korelasional). Populasi penelitian yaitu perawat pelaksana di ruang rawat inap kelas III RSUDZA Banda Aceh dengan teknik pengambilan sampelnya menggunakan *proportional sampling* dan *purposive sampling* yang dihitung menggunakan rumus Slovin. Untuk analisis data yang digunakan yaitu menggunakan uji statistik *Chi Square*.

Ada persamaan dan perbedaan antara penelitian tersebut dengan penelitian yang peneliti lakukan. Persamaan antara penelitian yang peneliti

---

<sup>17</sup> Marya Daniyanti, “Hubungan Manajemen Konflik dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Kelas III Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zainoel Abidin Banda Aceh” (Skripsi, Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh, 2016)

lakukan dengan penelitian terdahulu yaitu 1) pendekatan atau jenis penelitian yang digunakan menggunakan penelitian kuantitatif (korelasional), 2) Rumus yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin. Sedangkan perbedaannya yaitu: 1) Variabel terikat (*dependent variable*) atau variabel Y yang digunakan, 2) Analisis data. Penelitian terdahulu menggunakan uji statistic *Chie Square* sedangkan peneliti menggunakan analisis korelasional Rank Sperman.

2. Dari skripsi tentang “Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Produktivitas Kerja Guru di MTS Negeri 2 Tanggamus Kabupaten Tanggamus” yang diteliti oleh Farisa Andanan.<sup>18</sup> Tujuan dalam penelitian tersebut yaitu untuk mengetahui pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja guru di MTs. Negeri 2 Tanggamus. Populasi dari penelitian tersebut yaitu seluruh guru di MTs. Negeri 02 Tanggamus. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket (kuesioner) sebagai metode pokok serta wawancara dan dokumentasi. Kemudian dalam melakukan analisis data, penelitian tersebut menggunakan rumus *Produk Moment* dalam melakukam uji hipotesis dan menggunakan rumus *Koefisien Determiniasi* untuk mengetahui kontribusi kedua variabel X dan Y.

Ada beberapa persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu tersebut dengan penelitian yang peneliti lakukan. Untuk persamaannya adalah: 1) Teknik pengumpulan data yang digunakan sama-sama

---

<sup>18</sup> Farisa Andanan, “Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Guru di MTS Negeri 2 Tanggamus Kabupaten Tanggamus” (Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, Bandar Lampung, 2018)



menggunakan angket (kuesioner) sebagai metode pokok serta wawancara dan dokumentasi. 2) Variabel X (*independent variable*) yang dipakai adalah manajemen konflik. Sedangkan untuk perbedaannya yaitu: 1) Rumusan masalah yang dipakai peneliti berbeda dengan penelitian terdahulu, 2) Indikator dari variabel penelitian yang digunakan.