

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Konflik dalam kehidupan sehari-hari merupakan suatu hal yang mendasar dan esensial. Konflik mempunyai kekuatan yang membangun karena adanya variabel yang bergerak bersamaan secara dinamis. Oleh karena itu, konflik adalah proses yang wajar terjadi dalam suatu kelompok atau masyarakat (A. Rusdiana, 2015). Dalam organisasi, keberhasilan pencapaian tujuan sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia. Konflik seringkali menjadi fenomena yang tidak dihindarkan dalam interaksi antar individu maupun antar kelompok di tempat kerja. Konflik dapat muncul karena perbedaan persepsi, tujuan, nilai, maupun kepentingan antar anggota organisasi. Jika dikelola dengan baik, konflik dapat menjadi katalisator inovasi dan kreativitas. Namun, jika dibiarkan tanpa penanganan yang tepat, konflik dapat menurunkan produktivitas kerja dan merusak hubungan interpersonal di lingkungan kerja.

Pada lembaga pendidikan manajemen konflik merupakan salah satu aspek penting. Konflik ini dapat muncul di lingkungan pendidikan antara pendidik, tenaga kependidikan, siswa, maupun pihak manajemen (Anita et al., 2022). Bahkan konflik antara madrasah dan masyarakat di sekitarnya juga dapat terjadi. Konflik dapat merusak struktur dan menghasilkan ketidakharmonisan dalam subsistem yang beroperasi sebagai bagian dari sistem yang lebih besar, sehingga mengurangi produktivitas masing-masing subsistem. Hal ini mengakibatkan ketidakpastian dalam mencapai tujuan organisasi (Kusmiati & Sakova, 2021). Tujuan suatu organisasi adalah tercapainya produktivitas kerja yang dapat menghasilkan hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditentukan. Produktivitas dapat tercapai apabila pendidik dapat bekerjasama dan mempunyai satu visi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Produktivitas dapat menurun apabila dalam organisasi terjadi suatu konflik yang mungkin dan tidak dapat diatasi. Kenaikan suatu produktivitas dapat tercapai apabila konflik yang ada dapat dikelola dengan baik dan dicarikan solusinya (Rama, 2024). Tercapainya tujuan pendidikan secara

efektif dan efisien melalui penataan dan penggunaan sumber daya yang maksimal sebagai suatu kriteria atau ukuran keberhasilan pendidikan merupakan ciri produktivitas pendidikan. Tenaga pendidik atau guru adalah ujung tombak dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, melalui berbagai jenis, jalur dan jenjang pendidikan (Triwiyanto, 2022).

Dalam UU No.20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 39 ayat (2), pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Pendidik memiliki peran yang sangat penting dalam lembaga pendidikan, seperti sebagai fasilitator pembelajaran, sebagai pengembangan sumber daya manusia, dan lain-lain. Dengan memahami tupoksi dari pendidik, diharapkan lembaga pendidikan dapat mencapai tujuannya untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif dan memberikan kontribusi positif pada perkembangan peserta didik.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Siddiq Somantri (2020) dengan judul “Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Rancakalong Kabupaten Sumedang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen konflik di kantor Kecamatan Rancakalong Kabupaten Sumedang berada pada kriteria baik dengan persentase 81,65%. Sementara itu, produktivitas kerja di kantor tersebut juga berada pada kriteria baik dengan persentase sebesar 71,57%. Hubungan antara manajemen konflik dan produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Rancakalong diperoleh dengan koefisien korelasi sebesar 0,73, yang menunjukkan hubungan yang kuat.

Di Madrasah Aliyah Al-Inayah Kota Bandung, konflik di kalangan pendidik juga turut memengaruhi produktivitas kerja. Pembagian jam mengajar dan tugas tambahan yang tidak merata turut menimbulkan ketidakpuasan. Berdasarkan data internal dari 33 pendidik yang ada, hanya 52% yang mendapatkan tugas tambahan, sedangkan 48% lainnya tidak. Ketimpangan ini menimbulkan persepsi ketidakadilan dan berpotensi menurunkan motivasi kerja. Selain itu, Perbedaan

metode pembelajaran antar guru menjadi salah satu sumber konflik, di mana guru senior lebih cenderung menggunakan metode konvensional, sementara guru muda lebih memilih pendekatan yang inovatif. Kemudian komunikasi yang kurang efektif, baik antar pendidik maupun antara pendidik dan pimpinan, juga memperbesar potensi konflik. Kesalahan penyampaian informasi atau miskomunikasi kerap menghambat tercapainya kesepakatan dalam penyelesaian tugas. Untuk itu, diperlukan manajemen konflik yang tepat agar konflik yang terjadi tidak justru menghambat produktivitas kerja, melainkan menjadi peluang untuk meningkatkan kualitas profesional pendidik di madrasah.

Produktivitas kerja pendidik di Madrasah Aliyah Al-Inayah juga menjadi perhatian. Beberapa pendidik menunjukkan penurunan motivasi kerja dan kurang optimal dalam melaksanakan tugas karena beban kerja yang dirasa tidak seimbang. Hal ini mencerminkan pentingnya manajemen konflik dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif agar produktivitas tetap terjaga. Kemudian permasalahan produktivitas pendidik tidak hanya disebabkan oleh konflik internal, tetapi juga oleh hambatan dalam pengembangan diri. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aditya dkk (2024) disebutkan bahwa sebanyak 46% guru mengalami kendala dalam pengembangan diri, khususnya di kalangan guru ASN. Permasalahan ini mencakup minimnya pelatihan, kurangnya sosialisasi, serta keterbatasan penguasaan teknologi seperti internet dan komputer yang dibutuhkan untuk pelaksanaan penelitian tindakan kelas (PTK), penulisan artikel ilmiah, serta partisipasi dalam seminar dan pelatihan profesional. Hambatan ini menyebabkan stagnasi dalam jenjang karier dan berdampak pada rendahnya produktivitas kerja guru di berbagai aspek.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terdapat pada objek penelitian yaitu di lembaga pendidikan dan tertuju kepada pendidik. Hal ini didasarkan pada konflik itu sendiri yang dapat terjadi kepada siapa saja. Selain itu, produktivitas kerja pendidik berperan penting dalam mencapai tujuan Pendidikan, yaitu menghasilkan lulusan yang berkualitas, berkarakter, dan berdaya saing tinggi. Sebagaimana pentingnya keberadaan pendidik tersebut di

lembaga Pendidikan dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat 2.

Penelitian ini memiliki urgensi yang penting bagi lembaga pendidikan. Hal ini didasarkan pada efek yang diakibatkan oleh konflik apabila tidak dikelola dengan baik, salah satunya yaitu produktivitas kerja pendidik menjadi turun. Sebagaimana dijelaskan oleh Christian (2021), tingkat produktivitas kerja pendidik yang baik maka akan membantu tercapainya kepuasan kerja yang meningkat, memotivasi simplikasi kerja, meningkatnya integrasi internal, dan penguasaan spesialisasi kerja, serta menstimuli motivasi untuk berkinerja lebih baik lagi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, serta memperhatikan pentingnya manajemen konflik dan produktivitas kerja pendidik dalam upaya tercapainya tujuan lembaga pendidikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Manajemen Konflik dengan Produktivitas Kerja Pendidik (Penelitian di Madrasah Aliyah Al-Inayah Kota Bandung).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijabarkan sebelumnya, maka penulis merumuskan persoalan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana manajemen konflik di Madrasah Aliyah Al-Inayah Kota Bandung?
2. Bagaimana produktivitas kerja pendidik di Madrasah Aliyah Al-Inayah Kota Bandung?
3. Bagaimana hubungan manajemen konflik dengan produktivitas kerja pendidik di Madrasah Aliyah Al-Inayah Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas yang telah dibuat, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengungkap skor manajemen konflik di Madrasah Aliyah Al-Inayah Kota Bandung.
2. Untuk mengungkap skor produktivitas kerja pendidik di Madrasah Aliyah Al-Inayah Kota Bandung.

3. Untuk menunjukkan skor hubungan manajemen konflik dengan produktivitas kerja pendidik di Madrasah Aliyah Al-Inayah Kota Bandung.

D. Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis ialah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk perkembangan ilmu baru dalam bidang ilmu pendidikan serta menambah pengetahuan tentang hubungan manajemen konflik dengan produktivitas kerja pendidik.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Lembaga Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi Madrasah Aliyah Al-Inayah Kota Bandung, serta bagi lembaga pendidikan lainnya, khususnya dalam memberikan sumbangan pemikiran bagi kepala sekolah mengenai hubungan manajemen konflik dengan produktivitas kerja pendidik.

- b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, pengalaman, serta pengembangan diri dalam penelitian karya ilmiah mengenai hubungan manajemen konflik dengan produktivitas kerja pendidik.

- c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan referensi untuk para peneliti selanjutnya yang memiliki objek penelitian yang sama yaitu mengenai manajemen konflik dan produktivitas kerja pendidik.

E. Kerangka Berpikir

Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu variabel X manajemen konflik dan variabel Y produktivitas kerja pendidik. Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Konflik ialah suatu bentuk interaksi antara individu atau antar kelompok yang memiliki tujuan yang berbeda

dan tidak sejalan satu sama lain, dan orang lain tidak setuju dengan tujuan tersebut dan menjadi hambatan untuk mencapainya (Juniarti & Hidayat, 2023). Konflik dalam kehidupan sehari-hari merupakan suatu hal yang mendasar dan esensial. Konflik memiliki kekuatan yang membangun karena adanya variabel yang bergerak bersamaan secara dinamis. Manajemen konflik adalah seni untuk mengatur dan mengelola sebuah konflik yang terjadi di sebuah organisasi agar menjadi fungsional bagi peningkatan efektivitas sebuah organisasi (Budiman, 2019). Oleh karena itu, konflik merupakan proses yang wajar terjadi dalam suatu kelompok atau masyarakat.

Adapun indikator dari manajemen konflik menurut (Robbins, 1984) dalam (Juniarti & Hidayat, 2023)

a. Keterbatasan Sumber Daya

Setiap organisasi memiliki keterbatasan sumber daya, seperti anggaran, fasilitas, jabatan, dan informasi. Dalam lembaga yang sedang berkembang, kebutuhan akan sumber daya cenderung meningkat. Oleh karena itu, pimpinan perlu mengalokasikannya sesuai prioritas. Namun, pembagian yang tidak merata dapat memicu rasa iri dan konflik antar bagian..

b. Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang kompleks atau hierarki yang ketat dapat menciptakan peluang untuk konflik. Misalnya, ketidakjelasan dalam peran dan tanggung jawab atau ketidakadilan dalam pembagian wewenang dapat menyebabkan ketegangan. Pembagian tugas dalam birokrasi instansi yang mengkhususkan pada penerapan tenaga kerja menjadi salah satu penyebab timbulnya konflik di dalam instansi. Menurut Saefrudin (2017), struktur organisasi merupakan suatu sistem formal yang mengatur hubungan kerja, serta membagi dan mengoordinasikan tugas tugas antar individu dan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam setiap unit kerja, persaingan untuk meningkatkan status sering kali muncul sebagai upaya untuk mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari pimpinan. Permasalahan yang kerap timbul dalam struktur organisasi berkaitan dengan

perebutan pengaruh dan kekuasaan antar unit, ketidakjelasan dalam sistem penilaian, serta perbedaan persepsi mengenai tujuan organisasi.

c. Komunikasi

Komunikasi yang kurang efektif sering menjadi pemicu terjadinya konflik dalam sebuah organisasi. Beberapa faktor yang dapat menyebabkan konflik dalam komunikasi antara lain terbatasnya akses terhadap informasi serta penggunaan bahasa yang tidak dipahami oleh semua pihak yang terlibat. Sebagai contoh, gaya berbicara atau budaya komunikasi suatu kelompok masyarakat tertentu sering kali bisa menyinggung perasaan orang yang tidak memahaminya.

d. Perbedaan Individu

Setiap individu memiliki keunikan tersendiri, dengan pandangan dan perasaan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Pangestika (2021) menyatakan bahwa perbedaan individu dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, budaya, etnis, dan faktor lainnya. Perbedaan latar belakang tersebut berdampak pada perbedaan sikap dan perilaku di lingkungan kerja. Jika tidak dikelola dengan bijak, perbedaan ini dapat menjadi pemicu munculnya konflik..

Produktivitas merupakan suatu perbandingan antara hasil kerja dengan bahan, waktu, dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi suatu barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien namun tetap harus menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan (A. Rusdiana, 2022). Produktivitas kerja guru adalah potensi atau daya yang dihasilkan oleh individu yang digunakan secara maksimal untuk mencapai keluaran (*output*) yang lebih kreatif, generative, dan menghasilkan keuntungan atau kebermanfaatan. Potensi dalam hal ini dimaknai sebagai kesanggupan untuk menghasilkan sesuatu sebagai Upaya untuk memberikan hasil yang sifatnya meningkatkan kualitas lembaga atau instansi sedangkan keluaran (*output*) dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan baik dalam bentuk kinerja, produk, layanan, dan lain-lain (Anindita Puspita, 2024). Tanggung jawab utama guru sebagai pendidik profesional adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan

mengevaluasi peserta didik sejak usia dini hingga pendidikan menengah, pendidikan dasar, dan pendidikan formal (Sengadji et al., 2023).

Adapun indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi: (Hulu et al., 2022)

a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Produktivitas kerja mencerminkan upaya untuk mencapai hasil optimal dalam suatu pekerjaan. Hasil tersebut tidak hanya dirasakan oleh pelaksana tugas, tetapi juga oleh pihak yang menerima atau memanfaatkan hasilnya. Produktivitas dinilai dari kemampuan menghasilkan produk atau layanan secara efektif dan efisien.

c. Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan dorongan dari dalam diri karyawan untuk terus meningkatkan kinerja setiap harinya. Semangat kerja adalah reaksi mental dan emosional seseorang terhadap pekerjaannya yang akan berpengaruh pada kualitas dan kuantitas hasil kerja. Semangat kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk terus mengevaluasi dan memperbaiki diri sehingga produktivitas dapat meningkat dari waktu ke waktu (Paramarta et al., 2022).

d. Pengembangan Diri

Pengembangan diri adalah upaya berkelanjutan yang dilakukan karyawan untuk meningkatkan potensi dan kemampuannya dalam bekerja. Menurut Kurniawan (2019), pengembangan diri yang didukung oleh motivasi dan pengembangan karir dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Melalui pengembangan diri, karyawan akan lebih siap menghadapi tantangan, berkompetisi secara sehat, dan termotivasi untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.

e. Mutu

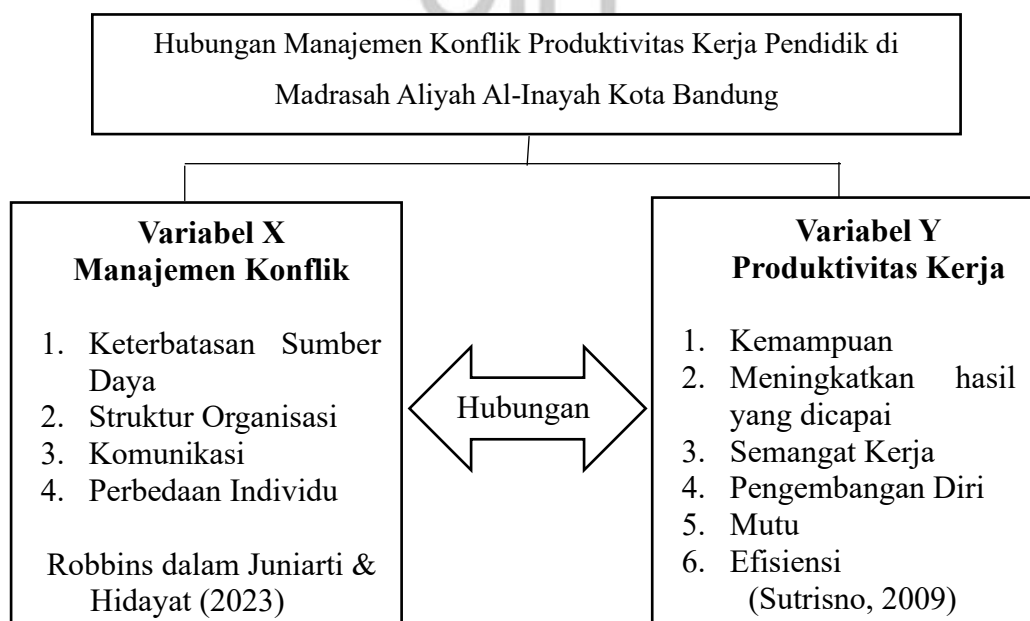
Mutu merujuk pada kualitas hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Mutu yang baik mencerminkan profesionalisme dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Mutu kerja yang tinggi mencerminkan keberhasilan individu dalam menghasilkan output yang sesuai standar, bahkan melampaui ekspektasi organisasi. Oleh karena itu, upaya peningkatan mutu harus terus dilakukan agar hasil kerja yang dihasilkan memiliki daya saing dan bernilai tinggi (Adien et al., 2025).

f. Efisiensi

Efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan, seperti waktu, tenaga, dan biaya. efisiensi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, karena penggunaan sumber daya yang optimal akan menghasilkan output yang maksimal. Efisiensi juga berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam mengelola waktu kerja dan menyelesaikan tugas dengan cepat namun tetap berkualitas. (Anggraeni & Martoatmodjo, 2015).

Adapun rangka berpikir dalam penelitian ini mengenai pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja pendidik dapat diamati pada gambar dibawah ini:

Gambar 1 Rangka Berfikir Penelitian



F. Hipotesis

Sesuai kerangka berpikir di atas, penelitian dilaksanakan untuk mengetahui bagaimana hubungan manajemen konflik dengan produktivitas kerja pendidik maka hipotesis dari penelitian ini artinya:

1. Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat hubungan manajemen konflik dengan produktivitas kerja pendidik di Madrasah Aliyah Al-Inayah Kota Bandung
2. Hipotesis Nol (H_0): Tidak terdapat hubungan manajemen konflik dengan produktivitas kerja pendidik di Madrasah Aliyah Al-Inayah Kota Bandung

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelusuran, peneliti menemukan beberapa sumber sebagai bahan rujukan atau pembandingan baik dari jurnal juga hasil penelitian sebelumnya, diantaranya menjadi berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Siddiq Somantri (2020) dengan judul “Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Rancakalong Kabupaten Sumedang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen konflik di kantor Kecamatan Rancakalong Kabupaten Sumedang berada pada kriteria baik dengan persentase 81,65%. Sementara itu, produktivitas kerja di kantor tersebut juga berada pada kriteria baik dengan persentase sebesar 71,57%. Hubungan antara manajemen konflik dan produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Rancakalong diperoleh dengan koefisien korelasi sebesar 0,73, yang menunjukkan hubungan yang kuat. Persamaan pada penelitian ini yaitu pada variabel X dan variabel Y. Sedangkan perbedaannya yaitu pada penelitian ini lebih berorientasi pada peningkatan efisiensi kerja di kantor pemerintahan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Barta Putri Nadia (2023) dengan judul “Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat dan positif antara manajemen konflik dan produktivitas kerja guru, dengan koefisien korelasi sebesar 0,666. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kedua variabel tersebut, Dimana pada taraf signifikansi 5% diperoleh nilai 0,666 lebih besar

dari 0,3888 (nilai r tabel). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada korelasi signifikan antara manajemen konflik dan produktivitas kerja guru. Persamaan pada penelitian ini yaitu pada variabel X dan variabel Y, sedangkan perbedaannya yaitu pada lokasi penelitian.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Farisa Andanan (2018) dengan judul “Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 02 Tanggamus”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh cukup signifikan antara manajemen konflik terhadap produktivitas kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 02 Tanggamus, dari hasil perhitungan diperoleh $r_{xy} = 0.42$. maka antara manajemen konflik dengan produktivitas kerja guru terdapat pengaruh yang cukup erat, karena 0,42 (r hitung) lebih besar dari 0,349 (r tabel) pada taraf signifikansi 5%. Jika terdapat kemajuan dari faktor manajemen konflik sebesar 0,42 maka diikuti pula oleh peningkatan produktivitas kerja guru. Dari hasil penghitungan koefisien determinasi diperoleh 17,64%, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru, dengan arti semakin tinggi manajemen konflik yang dilaksanakan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja guru. Persamaan pada penelitian ini yaitu pada variabel X dan variabel Y. Sedangkan perbedaannya yaitu pada lokasi penelitian.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Najib Faishol (2016) yang berjudul “Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)”. Hasil penelitian yang dilakukan dengan program *SPSS versi 21.0 for windows* pada uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$, maka dinyatakan bahwa manajemen konflik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Persamaan pada penelitian ini yaitu terletak pada fokus variabel yang digunakan, yaitu manajemen konflik sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Namun, perbedaan terletak pada objek penelitian skripsi ini meneliti pendidik di madrasah, sedangkan

penelitian tersebut meneliti karyawan pada lingkungan perguruan tinggi (Faishol, 2016).

5. Penelitian yang dilakukan oleh Rama Ali Saputra (2024) dengan judul “Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Guru di MAN 1 Bandar Lampung”. Hasil penelitian ini didapatkan bahwa uji hipotesis menunjukkan T_{hitung} sebesar $5,955 > 1,662 T_{tabel}$ dengan (sig) sebesar 0,000. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian H_a diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif manajemen konflik terhadap produktivitas kerja guru di MAN 1 Bandar Lampung. Persamaan pada penelitian ini yaitu pada variabel X dan variabel Y, sedangkan perbedaannya yaitu pada lokasi penelitian (Rama, 2024).
6. Jurnal yang ditulis oleh Toronasokhi Hulu yang berjudul “Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen konflik mempengaruhi secara positif dan signifikan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan dengan nilai t_{hitung} (7.110) $> t_{tabel}$ ($1,696$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan. Disimpulkan bahwa ketika terjadinya peningkatan pada manajemen konflik, maka produktivitas kerja pegawai mengalami peningkatan. Persamaannya terletak pada topik penelitian yang sama-sama membahas pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja, dengan variabel independen berupa manajemen konflik dan variabel dependen berupa produktivitas kerja. perbedaannya terletak pada subjek, lokasi, dan konteks penelitian (Lase, 2021).
7. Jurnal yang ditulis oleh Brian Hega Odeini dan Yuterlin Zalukhu yang berjudul “Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Nias Barat”. Hasil dari penelitian diperoleh hasil jawaban dari uji hipotesis telah di buktikan dengan perhitungan kehandalan

koefisien korelasi dengan statistik uji t dengan $dk = 55 - 2 = 53$ pada taraf signifikan $\alpha = 0.05$ dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7551 > 2005$. Dan dari uji hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa manajemen konflik yang dilakukan oleh kantor BPKPD berpengaruh untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai kantor Dimana, manajemen konflik memiliki hubungan yang positif dan memberikan konstribusisebesar 17.30% terhadap produktivitas kerja pegawai kantor. Persamaannya terletak pada topik dan variabel penelitian, yaitu sama-sama membahas pengaruh manajemen konflik sebagai variabel independen terhadap produktivitas kerja sebagai variabel dependen, serta menggunakan pendekatan kuantitatif. perbedaannya terletak pada subjek, lokasi, dan konteks penelitian (Odeini & Zalukhu, 2023).

8. Jurnal yang ditulis oleh Mansur dkk yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Soppeng". Hasil dari penelitian diperoleh Berdasarkan Uji T, maka dapat disimpulkan bahwa pada taraf signifikan 0,05 diperoleh hasil $t_{hitung} 3,667 > t_{tabel} 2,67$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Soppeng. Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja. Namun, perbedaannya terletak pada objek dan ruang lingkup penelitian. Skripsi ini berfokus pada pendidik di lingkungan madrasah yang berbasis pendidikan, sedangkan skripsi pembandingan meneliti karyawan perusahaan otomotif (Alam & Sulvionita, 2021).
9. Jurnal yang ditulis oleh Andika Javier Aprizaldi & Wahyu Hidayat yang berjudul "Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Guru: *The Effect of conflict Management on Teacher performance*". Hasil dari penelitian diperoleh jawaban untuk uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara manajemen konflik terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0.396 dan $r_{hitung} = 2.194$ yang lebih besar dari r_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ yaitu 1.71. Pola hubungan antara kedua variabel

tersebut, dinyatakan dengan persamaan regresi linier $\hat{Y} = 123.19 + 0.36 X$. Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama membahas pengaruh manajemen konflik dalam konteks pendidikan serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Persamaan lainnya terletak pada fokus kajian terhadap guru atau pendidik sebagai subjek penelitian. Namun, perbedaannya terletak pada variabel dependen yang digunakan; skripsi ini meneliti produktivitas kerja pendidik, sedangkan jurnal tersebut meneliti kinerja guru. Selain itu, istilah “pendidik” dalam skripsi mencakup cakupan yang lebih luas dibandingkan “guru” dalam jurnal. Perbedaan lainnya terdapat pada lokasi dan hasil penelitian yang masing-masing memiliki konteks dan temuan tersendiri (Andika & Hidayat, 2023).

10. Jurnal yang ditulis oleh Ridwan Fauzi yang berjudul “Manajemen Konflik Dan Cara Penanganan Konflik Dalam Organisasi Sekolah Madrasah Aliyah Miftahul Ulum”. Dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa organisasi berkembang dengan adanya konflik, dan makna netral bahwa konflik tidak berpengaruh pada organisasi. Kemudian makna negatifnya di mana konflik tersebut mengurangi efektivitas organisasi hingga terpecah. Menangani konflik membutuhkan keterampilan kepemimpinan. Ada delapan pendekatan penyelesaian konflik: musyawarah, intervensi pihak ketiga, konfrontasi, negosiasi, kompromi, mediasi, mediasi dan konsultasi, dan mobilisasi sumber daya. Persamaan dan perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas dan menganalisis manajemen konflik di lembaga pendidikan, sedangkan perbedaan penelitian terdahulu hanya membahas secara deskriptif manajemen konflik tanpa melihat pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerjanya (Fauzi, 2022).