

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Salah satu persoalan yang hadapi bangsa Indonesia saat ini adalah rendahnya kinerja guru yang disebabkan oleh konflik yang terjadi antar guru. Apabila guru mengalami konflik baik antara guru maupun guru dengan kepala sekolah, maka yang terjadi adalah berkurangnya kinerja guru. 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. Pengembangan lebih lanjut tidak hanya tentang mengembangkan kemampuan mereka baik melalui mendesain ulang, mempersiapkan atau memberikan kesempatan untuk tumbuh lebih lanjut, namun juga penting untuk fokus pada pendidik dari sudut yang berbeda seperti keterampilan guru yang mengesankan, memberikan motivator, tingkat gaji yang adil, untuk memberdayakan, sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik, dan budaya iklim organisasi yang kondusif sehingga dalam suasana bekerja menjadi nyaman (Arisandi, 2017: 4).

Sebuah organisasi dengan berbagai latar belakang sumber daya yang berbeda sangat rentan menimbulkan konflik. Konflik akan menjadi ancaman bagi kelangsungan organisasi apabila tidak dikendalikan dan dikelola dengan baik. Konflik akan menguntungkan atau merugikan tergantung bagaimana kemampuan pimpinan menjalankan manajemen konflik. Pimpinan organisasi diharuskan memiliki kemampuan dalam manajemen konflik agar bermanfaat kepada meningkatnya produktivitas di dalam perusahaan. resolusi konflik di dalam organisasi biasa diprakarsai oleh pimpinan organisasi dengan meracik taktik konflik dan pengimplementasiannya untuk mengendalikan konflik sesuai harapan. Itu artinya, kepala sekolah/madrasah sebagai aktor utama dalam mengelola konflik yang timbul di lingkungan sekolah (Lestari, 2020: 15).

Berdasarkan hasil kajian jurnal oleh Indra Arisandi dkk (2017) ditemukan suatu fenomena yaitu permasalahan nya sebagai berikut : 1) Karena sebagian besar guru di sekolah adalah guru senior, mereka menganggap diri mereka lebih unggul daripada guru baru. 2) Masalah pribadi guru dibawa ke kelas, sehingga terjadi konflik antara guru. 3. Tanggung jawab sering dilakukan secara tidak konsisten, sehingga beberapa tanggung jawab terbengkalai. 4. Minimnya fasilitas di ruang guru membuat guru kesulitan mencari tempat duduk sehingga sering terlambat masuk kelas (Arisandi, 2017: 4).

Observasi awal peneliti terhadap Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bandung pada Desember 2022 mengungkapkan bahwa Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bandung merupakan lembaga pendidikan yang tidak lepas dari konflik. Meskipun Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bandung memiliki manajemen konflik yang baik, namun seorang kepala madrasah akan menghadapi berbagai faktor konflik, seperti perbedaan pendapat individu dan konflik tugas fungsional. Jika faktor-faktor ini tidak dikelola, maka akan berdampak buruk bagi sekolah itu sendiri. Tidak jarang terjadi perselisihan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bandung hingga mengakibatkan permusuhan antar guru. Namun, hal ini tidak menutup kemungkinan konflik antara pihak-pihak yang terlibat. Jika masalah ini terus berlanjut, hal itu dapat berdampak buruk terhadap kemampuan madrasah dalam menjalankan tugas dan kinerja pegawainya. Sengketa tersebut harus diselesaikan karena dapat menyebabkan perpecahan organisasi dan menghambat kemampuan guru untuk bekerja sebaik mungkin. Untuk membangun kinerja tim yang baik dan positif serta memajukan keberhasilan sekolah, manajemen konflik kepala madrasah diperlukan sebagai metode pemecahan masalah.

Sumber daya manusia (guru) yang berkualitas tidak diragukan lagi dapat menaikkan standar produksi lembaga pendidikan itu sendiri. Oleh karena itu, kepala madrasah harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja guru dengan memberi mereka alat dan bantuan yang mereka butuhkan untuk menjadi lebih kompeten. Guru berupaya meningkatkan kinerjanya dengan melakukan supervisi berkelanjutan, mengikuti *workshop*, seminar, dan *In House Training* (IHT), serta

kegiatan pelatihan lainnya (Lailatussaadah, 2015: 15). Guru yang mengikuti pelatihan tersebut mendapatkan pemahaman dan informasi yang dapat menunjang efektivitasnya sebagai pendidik.

Kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bandung secara umum sudah baik, namun kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bandung belum optimal. Faktor-faktor terjadinya konflik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bandung seperti kecemburuan sosial yang disebabkan oleh kesenjangan antar guru. Konflik tersebut terlihat pada sikap yang muncul antara guru honorer dengan guru yang berstatus ASN. Beberapa guru ASN terlihat kurang menghargai guru honorer, misalnya saat membahas sertifikasi guru di depan guru honorer yang jelas tidak mendapatkan tunjangan sertifikasi. Konflik ini juga dinilai oleh peneliti sebagai pemicu masalah antar guru.

Masalah yang sangat menonjol adalah beberapa guru yang dianggap memiliki kompetensi lebih tinggi dan selalu mendapat pujian dari kepala madrasah dan Dinas Pendidikan, yang menyebabkan ketidak sukaan dari beberapa guru yang menganggap prestasi mereka di bawah standar dan tidak layak untuk diberikan apresiasi. Kepala madrasah selalu memberikan apresiasi pada guru yang dianggap memenuhi syarat kualitas, kuantitas, dan pemanfaatan waktu, meskipun sering mendapat umpan balik negatif dari guru lain. Pola pikir yang dihasilkan dari konflik ini membuat konflik menjadi lebih jelas. Karena pembatasan yang tidak menutup kemungkinan untuk menyuarakan keprihatinan tentang hak, keadilan, dan kebijaksanaan atasan terhadap bawahannya, hal ini pada akhirnya dapat menjadi cikal bakal perselisihan yang terus berlanjut di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bandung. Karena konflik dapat mempengaruhi secara signifikan kegiatan disekolah maka manajemen konflik kepala madrasah sangat dibutuhkan. Oleh karena itu, penting juga bagi kepala madrasah untuk menangani setiap konflik yang muncul.

Dalam penelitian ini dari materi diatas peneliti melihat fenomena yang sering terjadi di madrasah, khususnya manajemen konflik kepala madrasah dengan peningkatan kinerja guru. Bagaimana manajemen konflik yang terjadi di madrasah khususnya dengan peningkatan kinerja guru. Maka dari itu peneliti akan meneliti lebih lanjut bagaimana kepala madrasah mengatur konflik di dalamnya yang

berjudul “**Manajemen Konflik Kepala Madrasah Hubungannya dengan Kinerja Guru (Penelitian Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bandung)**”.

### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Manajemen Konflik Kepala Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bandung?
2. Bagaimana Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bandung?
3. Bagaimana Hubungan Manajemen Konflik Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bandung?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian pada penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui Manajemen Konflik Kepala Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bandung
2. Untuk mengetahui Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bandung
3. Untuk mengetahui Hubungan Manajemen Konflik Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bandung

### **D. Manfaat Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat baik secara teoretis juga praktis. Adapun kedua manfaat tersebut dijabarkan dalam penjelasan dibawah ini:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoretis, manfaat penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan informasi untuk perkembangan ilmu manajemen pendidikan islam khususnya dalam dunia manajemen konflik kepala madrasah serta menjadi referensi bagi kinerja guru madrasah dalam bekerja agar madrasah mampu bergerak mencapai tujuan pendidikan.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Kepala Madrasah**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan informasi serta masukan bagi kepala madrasah dalam mengelola lembaga pendidikan islam khususnya ketika memimpin bawahannya.

b. Madrasah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi positif untuk meningkatkan kinerja guru melalui manajemen konflik kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bandung.

c. Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan baru, wawasan dan pengalaman yang sangat berharga serta bermanfaat bagi peneliti sebagai calon manajer pendidikan.

**E. Kerangka Berpikir**

Manajemen Konflik Kepala Madrasah merupakan variabel bebas penelitian ini, Sedangkan Kinerja Guru sebagai variabel terikat. menurut Florent dalam Jismullatif (2016) Manajemen konflik adalah teknik yang digunakan pemimpin untuk mengurangi konflik, dan menyelesaikan konflik dengan tujuan meningkatkan kinerja individu dan produktivitas organisasi. Sementara dalam Rinandita Wikansari ,dkk (2022) Berikut beberapa indikator dari manajemen konflik adalah (Wikansari, dkk., 2022: 28):

1. Keterbatasan Sumber

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya dalam jumlah tertentu. Misalnya, sebuah organisasi seringkali memiliki kendala terkait pengeluaran, ruang kerja, personel, bahan baku, pengetahuan, dan sumber daya penting lainnya.

2. Struktur Instansi

Pembagian tugas dalam birokrasi instansi yang menghususkan pada penerapan tenaga kerja menjadi salah satu penyebab timbulnya konflik di dalam instansi. Sistem hubungan kerja formal yang dikenal sebagai struktur agensi membagi dan mengatur tugas-tugas dari berbagai individu dan kelompok untuk mencapai tujuan agensi.

3. Komunikasi

Konflik di dalam suatu lembaga organisasi yaitu salah satunya adalah hasil dari komunikasi yang buruk. Faktor penyebab konflik komunikasi yaitu

kesalah pahaman yang disebabkan oleh penggunaan bahasa yang kurang di mengerti.

#### 4. Perbedaan Individu

Setiap orang berbeda dari orang lain. Setiap orang memiliki sikap dan perasaan yang unik. Pendidikan, budaya, lingkungan sosial, etnis seseorang, dan faktor-faktor lain mempengaruhi bagaimana orang berbeda satu sama lain.

Amstron dan Baron (2004: 29) menyatakan dalam Irham Fahmi (2010: 2) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kebahagiaan pelanggan, dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh Indra Bastian (2001: 329) dalam Irham Fahmi (2010: 2) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat promosi pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi (*Strategic Planning*) suatu organisasi. Selain itu, Irham Fahmi (2010: 2) mengutip Indra Bastian (2001: 329) mengatakan bahwa kinerja adalah gambaran sejauh mana suatu kegiatan, program, atau kebijakan telah dilaksanakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, misi, dan visi organisasi yang dituangkan dalam pembuatan skema strategis (Perencanaan Strategis) suatu organisasi (Fahmi, 2010: 2).

Sebagai bagian dari tugasnya, seorang pekerja harus memahami metrik kinerja. Novia Silaen, dkk (2021: 40) menyatakan bahwa ada enam faktor yang perlu diperhatikan dalam mengevaluasi kinerja karyawan (Silaen, dkk., 2021: 40):

##### 1. Kuantitas Kerja

Standar ini diterapkan dengan mengevaluasi kemampuan aktual terhadap volume pekerjaan yang direkomendasikan (standar kerja norma).

##### 2. Kualitas Kerja

Standar ini memberikan penekanan yang kuat pada kualitas keluaran dari pada kuantitasnya.

##### 3. Pemanfaatan Waktu

Menyelesaikan tugas sesegera mungkin dan gunakan waktu yang tersedia untuk tugas lain semaksimal mungkin sesuai dengan kebijakan perusahaan.

#### 4. Tingkat Kehadiran

Kriteria ini didasarkan pada gagasan bahwa jika kehadiran karyawan kurang dari tingkat yang disyaratkan, mereka tidak akan dapat memberikan kontribusi sebanyak yang mereka bisa untuk perusahaan.

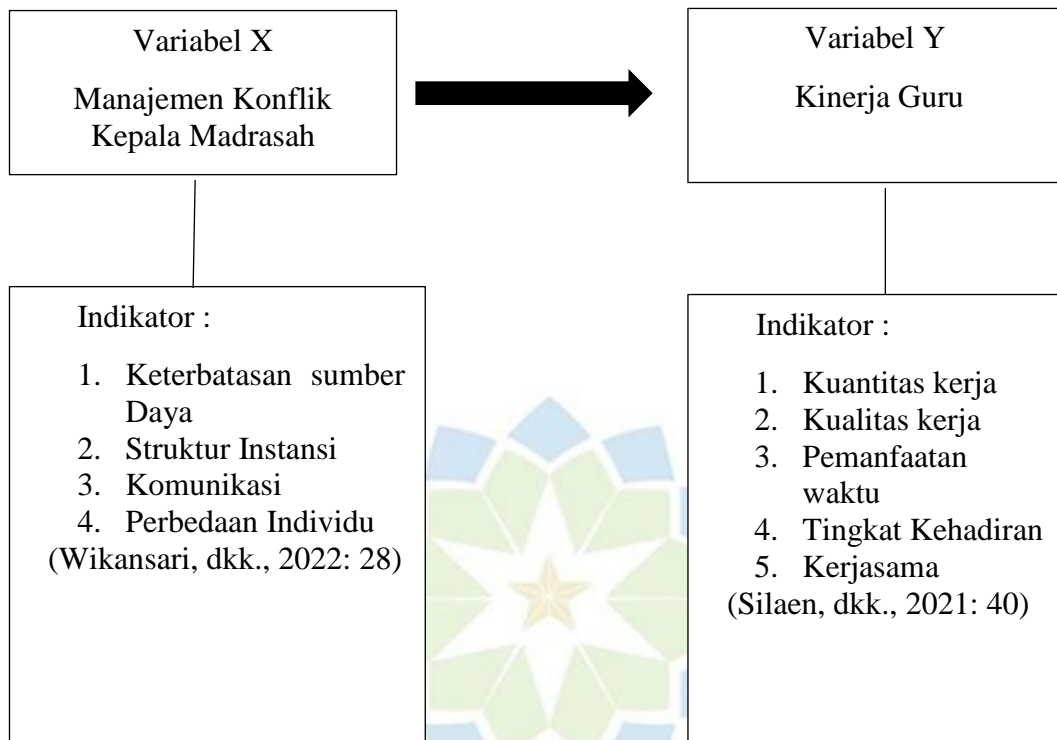
#### 5. Kerjasama

Kerja sama dengan orang lain, termasuk rekan kerja, dan kapasitas untuk mengelola hubungan kerja.

Melati & Pratiwi, (2011: 31-32) menyebutkan 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni : (1) Kualitas. (2) Kuantitas. (3) Ketepatan waktu. (4) Efektivitas. (5) Kemandirian, (6) Komitmen kerja, dan (7) tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya (Melati, 2011: 31-32).



Berikut gambar skema hubungan antara Manajemen Konflik Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru :



Gambar 1. 1 Manajemen Konflik Kepala Madrasah Hubungannya Dengan Kinerja Guru

Keterangan:

**X** : Manajemen Konflik Kepala Madrasah

**Y** : Kinerja Guru

→ : Hubungan Variabel X dan Variabel Y

### F. Hipotesis

1. Hypotesis kerja ( $H_a$ ) : Terdapat hubungan manajemen konflik kepala madrasah dengan kinerja guru.
2. Hypotesis Nul ( $H_o$ ) : Tidak terdapat hubungan manajemen konflik kepala madrasah dengan kinerja guru.



## **G. Hasil Penelitian Terdahulu**

Sebagaimana hasil penelusuran kepustakaan, peneliti menemukan beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan pokok bahasan ini, tapi dengan perspektif fokus yang berbeda. Beberapa diantaranya memiliki persamaan serta perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, yaitu sebagai berikut :

### **1. Penelitian Syahrul Budiman 2021**

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Swasta (MAS) Al Wasliyah Kabupaten Labuhanbatu”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan Pada penelitian ini menyimpulkan terdapat nilai F sebesar 113,380 dengan demikian bahwa secara serempak variabel konflik vertikal dan konflik horizontal memiliki nilai Fhitung sebesar 113,380 lebih besar dibandingkan Ftabel 3,100 ( $F_{hitung} > F_{tabel} : 113,380 > 3,100$ ). Dengan demikian bahwa pengaruh variable independen (konflik vertikal dan konflik horizontal) secara serempak adalah positif dan signifikan terhadap variable dependen (kinerja guru Madrasah Aliyah Swasta (MAS) Al Washliyah Kabupaten Labuhanbatu)

Pada penelitian ini terdapat beberapa persamaan, dimana penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, pada satu fokus penelitian variabel bebas yang cukup sama yaitu manajemen konflik dan variabel terikat yang sama yaitu kinerja guru. Sedangkan perbedaan antara penelitian ini yaitu fokus pembahasannya pada manajemen konflik horizontal dan manajemen konflik vertikal terhadap kinerja guru. Sedangkan peneliti fokus pada manajemen konflik kepala madrasah hubungannya dengan peningkatan kinerja guru.

Kemudian perbedaan lain pada kerangka berpikir, dimana pada penelitian ini tidak adanya spesifikasi indikator antara manajemen konflik dan kinerja guru, sedangkan peneliti menggunakan indikator manajemen konflik dan kinerja dari teori Florentas. Selain itu pada penelitian ini menggunakan studi eksperimen sedangkan peneliti menggunakan korelasi (Budiman, 2021: 3).

### **2. Penelitian Indra Arisandi 2017**

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Manajemen Konflik Kepala Sekolah Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru di SMA Negeri Aceh Tamiang”. Hasil

penelitian tersebut menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen konflik berbasis sekolah memiliki pengaruh langsung yang menguntungkan dan substansial sebesar 10,95% terhadap kinerja guru. 2) Motivasi kerja memiliki pengaruh langsung positif dan substansial sebesar 23,52% terhadap efektivitas guru. 3) Kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen konflik berbasis sekolah dan motivasi kerja berpengaruh langsung baik dan kuat sebesar 34,47% terhadap kinerja guru.

Pada penelitian ini terdapat beberapa persamaan, dimana penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, pada satu fokus penelitian variabel bebas yang cukup sama yaitu manajemen konflik dan variabel terikat yang cukup sama yaitu kinerja guru. Sedangkan perbedaan antara penelitian ini yaitu dalam pengambilan dua variabel terikat yaitu motivasi dan kinerja guru adapun penelitian skripsi peneliti mengambil satu variabel terikat yaitu kinerja guru. Kemudian perbedaan lain yaitu pada penelitian ini menggunakan studi eksperimen sedangkan peneliti menggunakan korelasi (Arisandi, 2017: 12).

### 3. Penelitian Rudi Erwandi 2017

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Manajemen Konflik Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Perubahan Perilaku Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kota Lubuklinggau”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa: 1) Manajemen konflik memiliki dampak langsung yang menguntungkan terhadap kinerja. Artinya, kinerja guru akan datang dari manajemen konflik yang efektif. 2) Perubahan perilaku memiliki dampak langsung yang menguntungkan pada kinerja. Dengan kata lain, peningkatan akhlak seorang guru akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. 3) Manajemen konflik memiliki dampak langsung yang menguntungkan pada modifikasi perilaku. Dengan kata lain, resolusi konflik yang efektif akan mendorong perubahan perilaku yang diinginkan guru.

Pada penelitian ini terdapat beberapa persamaan, dimana penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, pada satu fokus penelitian variabel bebas yang cukup sama yaitu manajemen konflik dan variabel terikat yang cukup sama yaitu kinerja guru. Sedangkan perbedaan antara penelitian ini yaitu dalam pengambilan variabel terikat yaitu peningkatan perubahan perilaku kinerja guru adapun

penelitian skripsi peneliti variabel terikat yaitu peningkatan kinerja guru. Kemudian perbedaan lain yaitu pada penelitian ini menggunakan studi eksperimen sedangkan peneliti menggunakan korelasi (Erwandi, 2017: 38).

#### 4. Penelitian Lutfiah 2018

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja Guru SMPN 3 Pakuhaji Kabupaten Tangerang” Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa: 1) Untuk mencapai kerjasama yang harmonis dan tujuan pendidikan yang sama, SMP Negeri 3 Pakuhaji Kabupaten Tangerang memiliki manajemen konflik yang sangat baik. Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah sangat tanggap dalam mengelola konflik dan menyelesaikan konflik yang terjadi, baik yang terjadi antara guru dengan pendidik lainnya maupun antara guru dengan guru lainnya. 2) Di SMP Negeri 3 Pakuhaji Kabupaten Tangerang, kinerja guru sangat baik dalam proses belajar mengajar di sekolah, dan interaksi dengan siswa terjalin baik dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Setelah mempertimbangkan interpretasi dan klasifikasi data, diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 128,25 dan dikategorikan sangat baik dengan tingkat pencapaian sebesar 88,44% berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan. 3) Di SMP Negeri 3 Pakuhaji Kabupaten Tangerang, pengelolaan konflik memberikan dampak yang cukup menguntungkan bagi kinerja guru. Seperti yang bisa dilihat, tingkat pengaruhnya adalah 15,6%.

Pada penelitian ini terdapat beberapa persamaan, dimana penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, pada satu fokus penelitian variabel bebas yang cukup sama yaitu manajemen konflik dan variabel terikat yang cukup sama yaitu kinerja guru. Sedangkan perbedaan antara penelitian ini yaitu pada penelitian ini menggunakan studi eksperimen sedangkan peneliti menggunakan korelasi (Lutfiah, 2018: 20).

#### 5. Penelitian Nenih Setya Andilah 2015

Penelitian ini berjudul “Hubungan Gaya Manajemen Konflik dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa: berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan sebanyak 154 subjek pegawai negeri sipil dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima karena ada hubungan gaya

manajemen konflik terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil koefisien korelasi pada setiap dimensi yang menunjukkan adanya hubungan. Untuk nilai tertinggi pada koefisien determinasi ( $r^2$ ) yaitu pada gaya manajemen konflik dimensi integrasi sebesar 30,1% dan sisanya 70% dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor lain yang mempengaruhi yaitu kepribadian, situasi konflik dan posisi dalam konflik, pengalaman dalam menghadapi konflik dan budaya organisasi.

Pada penelitian ini terdapat beberapa persamaan, dimana penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode korelasi, pada satu fokus penelitian variabel terikat yang cukup sama yaitu kinerja. Sedangkan perbedaan antara penelitian ini yaitu pada penelitian ini pada variabel bebas fokus pada gaya manajemen konflik dan di variabel terikat fokus pada kinerja pegawai negeri sipil, sedangkan peneliti fokus variabel bebasnya manajemen konflik dan fokus variabel terikatnya kinerja guru (Andilah, 2015: 13).

#### 6. Penelitian Jismullatif 2016

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Cv. Dharma Utama Batu”. Hasil dari penelitian ini adalah 1) Manajemen konflik yang terdiri dari variabel konflik konstruktif (X1) dan konflik destruktif (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan CV. Dharma Utama Batu, dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel  $46,618 > 3,00$  dan nilai tingkat signifikansi  $0,00 < 0,05$ . 2) Secara parsial a) variabel konflik konstruktif (X1) dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel  $7,664 > 1,960$  dan tingkat signifikansi dibawah  $0,05$ . Maka, konflik konstruktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Dharma Utama Batu. b) variabel konflik destruktif (X2) dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel  $8,573 > 1,960$  dan tingkat signifikansi dibawah  $0,05$ .

Pada penelitian ini terdapat beberapa persamaan, dimana penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, pada satu fokus penelitian variabel terikat yang cukup sama yaitu kinerja. Sedangkan perbedaan antara penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda (*multiple regression*) sedangkan peneliti menggunakan metode korelasi *rank spearman* (Jismullatif, 2016).

## 7. Penelitian Cecep Supendi 2021

Penelitian ini berjudul “Manajemen Konflik dalam Peningkatan Kinerja Guru Perspektif Al-Qur’an”. Hasil pada penelitian ini yaitu 1) Strategi Kalah-Kalah (*Lose-Lose Strategy*). Strategi pertama ini menjelaskan cara mengatasi konflik dengan menghindari konflik dan mengabaikan masalah yang timbul. Strategi ini menggunakan konsep saling mengalah, menahan emosi negatif (marah) disaat terjadi konflik. Saling memahami atas permasalahan yang dihadapi, dengan menahan diri tidak memaksakan kehendak kepada orang lain. 2) Strategi Menang-Kalah (*Win-Lose Strategy*). Dalam strategi ini pengelolaan konflik melalui kompetisi dalam kebaikan, berlomba-lomba dalam meningkatkan prestasi. 3) Strategi Kalah-Menang (*Lose-Win Strategy*). Pendekatan akomodatif, dimana ada yang menempati posisi mengalah untuk mengakomodir kepentingan orang lain agar pertentangan tidak melebar.

Persamaan dari penelitian ini dengan peneliti adalah sama-sama menggunakan variabel bebas manajemen konflik dan variabel bebas yaitu kinerja guru. Perbedaan penelitian ini yaitu di pendekatan dan metode penelitian. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif (Supendi, 2021).

## 8. Penelitian Rizal Lesmana 2014

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Manajemen Konflik terhadap Kinerja Guru”. Hasil pada penelitian ini yaitu 1) manajemen konflik kepala sekolah berdasarkan skor minimal 58,9% berada pada kategori rendah dan memberi kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Galang Kota Batam sebesar 13,1%. 2) komunikasi kepala sekolah dan manajemen konflik secara bersma-sama memberi kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Galang Kota Batam sebesar 24,4%.

Persamaan penelitian ini dengan peneliti yaitu sama-sama menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dengan variabel bebas nya yaitu manajemen konflik dan variabel terikatnya adalah kinerja guru. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu

komunikasi dan manajemen konflik, sedangkan peneliti hanya menggunakan satu variabel bebas yaitu manajemen konflik. Dan di penggunaan metodenya yaitu menggunakan metode regresi sedangkan peneliti menggunakan metode korelasi, dan berbeda lokasi penelitian (Lesmana, 2014).

#### 9. Penelitian Sofi Wulandari Istomo (2013)

Judul penelitian ini “Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta”. Hasil penelitian ini adalah 1) Berdasarkan hasil penelitian dan data yang telah diolah, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta terletak pada daerah baik (B), yang dapat diartikan 70,9% tingkat kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta. 2) Berdasarkan hasil penelitian dan data yang telah diolah, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta sangat baik (SB), artinya manajemen konflik pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta sebesar 82,3%. 3) Berdasarkan hasil hipotesis dan data yang telah diolah, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik mempengaruhi kinerja karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta. Berdasarkan hipotesis dan hasil analisis yang dilakukan, seperti analisis regresi linier sederhana diperoleh  $Y = -0,1943 + 0,0661X$ , ini menunjukkan manajemen konflik (variabel X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Misalnya jika nilai variabel X dinaikan sebesar satu angka  $X=51$  (dari nilai tertinggi variabel konflik ditambah satu  $50+1=51$ ), maka Y (kinerja karyawan) akan naik menjadi  $= 3,1768$ . Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t table ( $3,8875 > 2,064$ ) sehingga hipotesis dapat diterima. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa manajemen konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT, TASPEN (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta.

Persamaan dari penelitian ini adalah menggunakan variabel bebas manajemen konflik dan variabel terikatnya yaitu kinerja guru. Sedangkan untuk perbedaannya yaitu di metode dan lokasi penelitian (Istomo, 2013).



#### 10. Penelitian Humaidi & Musliadi 2022

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lpp Tvri Stasiun Kalimantan Selatan”. Hasil penelitian ini adalah 1) Manajemen Konflik pegawai pada LPP TVRI Stasiun Kalimantan Selatan, yang termasuk kategori Cukup Baik sebanyak 35 orang (43,8%), sedangkan kategori Baik sebanyak 34 orang (42,5%), sedangkan kategori Kurang Baik 7 orang (8,8%), sedangkan kategori Sangat Baik 3 orang (3,8%) dan hanya 1 orang (1,3%) yang termasuk kategori Tidak Baik. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen konflik pegawai pada LPP TVRI Stasiun Kalimantan Selatan Cukup Baik. 2) Kinerja pegawai pada LPP TVRI Stasiun Kalimantan Selatan, yang termasuk dalam kategori Baik sebanyak 37 orang (46,3%), sedangkan kategori Cukup Baik sebanyak 28 orang (35,0%), kategori Kurang Baik 13 orang (16,3%), dan hanya 1 orang (1,3%) dalam kategori Sangat Baik, sama dengan kategori Tidak Baik 1 orang (1,3%). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada LPP TVRI Stasiun Kalimantan Selatan Baik. 3) Berdasarkan nilai signifikansi untuk pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,038 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan.

Persamaan pada penelitian ini adalah menggunakan variabel bebas manajemen konflik dan variabel terikat kinerja guru. Perbedaan terletak di metodologi penelitian dan fokus lokasi penelitian (Humaidi & Musliadi).

Tabel 1. 1 Orisinalitas Penelitian

No.	Nama dan Tahun	Persamaan	Perbedaan
1.	<p>Syahrul Budiman, 2021.</p> <p>Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Swasta (MAS) Al Wasliyah Kabupaten LabuhanBatu</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manajemen konflik sebagai variabel bebas dan Kinerja Guru sebagai variabel terikat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fokus penelitian berbeda</li> <li>• Peneiliti berfokus pada Manajemen konflik terhadap kinerja guru</li> </ul>
2.	<p>Indra Arisandi, 2017. Pengaruh Manajemen Konflik Kepala Sekolah Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru di SMA Negeri Aceh Tamiang</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan pendekatan kuantitatif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengambilan dua variabel terikat yaitu motivasi dan kinerja guru</li> <li>• Peneliti mengambil satu variabel terikat yaitu kinerja guru</li> <li>• Peneliti menggunakan studi korelasi</li> </ul>
3.	<p>Rudi Erwandi, 2017. Pengaruh Manajemen Konflik Kepala Sekolah terhadap Peningkatan</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variable terikat penelitian ini adalah peningkatan perubahan perilaku kinerja guru</li> </ul>



	Perubahan Perilaku Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kota Lubuklinggau		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peneliti variabel terikat yaitu peningkatan kinerja guru</li> </ul>
4.	Lutifiah, 2018. Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja Guru SMPN 3 Pakuhaji Kabupaten Tangerang	Manajemen konflik sebagai variabel bebas dan Kinerja Guru sebagai variabel terikat	Jenis penelitian yang berbeda
5.	Andilah, 2015. Hubungan Manajemen Konflik dengan Kinerja Prgawai Negeri Sipil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja sebagai variabel terikat</li> <li>• Kuantitaif dengan metode korelasi</li> </ul>	Variabel bebas adalah gaya manajemen konflik
6.	Jismullatif, 2016. Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Cv. Dharma Utama Batu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manajemen konflik sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat</li> <li>• kuantitaif</li> </ul>	Menggunakan metode regresi linear berganda ( <i>multiple regression</i> ) sedangkan peneliti menggunakan metode korelasi <i>rank spearman</i> .
7.	Cecep Supendi, 2021. Manajemen Konflik dalam Peningkatan		Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif

	Kinerja Guru Perspektif Al- Qur'an		
8.	Rizal Lesmana, 2014. Pengaruh Komunikasi dan Manajemen Konflik terhadap Kinerja Guru		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan dua variabel bebas</li> <li>• Metode regresi sedangkan peneliti menggunakan metode korelasi</li> </ul>
9.	Sofi Wulandari Istomo, 2013. Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta		Metode dan lokasi penelitian
10.	Humaidi & Musliadi, 2022. Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lpp Tvri Stasiun Kalimantan Selatan		Metodlogi penelitian dan fokus lokasi penelitian