

HUBUNGAN ANTARA MANAJEMEN KONFLIK DAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA GURU SMA NEGERI DI KOTA BOGOR

Fitri Anjaswuri
Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar, FKIP UNPAK
anjaswuri12@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian korelasi yang terdiri atas dua variabel bebas, yaitu manajemen konflik dan kecerdasan emosional dan satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja guru SMA Negeri se-Kota Bogor. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara manajemen konflik dan kecerdasan emosional baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru. Tempat dan waktu penelitian ini dilakukan di SMA Negeri se-Kota Bogor dengan menggunakan metode survai. Responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 60 orang yang karakteristiknya ditunjukkan berupa manajemen konflik, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja guru. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik acak proporsional. Analisis data dilakukan melalui statistik parametrik yaitu menggunakan korelasi dan regresi linier sederhana serta korelasi dan regresi linier ganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan taraf signifikan 0,05 dan 0,01. Hasil penelitian menghasilkan tiga kesimpulan, yaitu (1) terdapat hubungan positif yang signifikan antara manajemen konflik dengan kepuasan kerja guru yang ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 139.9 + 0.120X_1$ dan koefisien korelasi $r_{y1} = 0,432$. (2) terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja guru yang ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 78.86 + 0.495X_2$ dan koefisien korelasi $r_{y2} = 0,472$. (3) terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara manajemen konflik dan kecerdasan emosional secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru yang ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 85.038 + 0,098X_1 + 0.556X_2$, dan koefisien korelasi ganda $r_{y1.2} = 0,482$. Berdasarkan hasil temuan, maka kepuasan kerja guru dapat ditingkatkan melalui kecerdasan emosional dan tidak melalui manajemen konflik.

Kata kunci : Manajemen Konflik, Kecerdasan Emosional, dan Kepuasan Kerja Guru.

ABSTRACT

This study is a correlation study consisting of two independent variables, namely the management of conflict and emotional intelligence and one dependent variable that is job satisfaction at High School teachers in Bogor City. The objectives of this research are to find out correlation between the management of conflict and emotional intelligence with teachers' job satisfaction. This research can be classified into a correlation research which consists of two independent variables, namely the perception about management conflict and emotional intelligence, and a dependent variable namely the teachers' job satisfaction. The study was conducted at State Senior High School in City of Bogor by using survey method. Respondents involved in this study were 60 teachers'. The method used was the proportional random technique. The data analysis was done through parametric statistic that used simple and multiple correlation and regression, as well. Meanwhile the hypothesis test was done with significant level of 0.05 and 0.01. the result of the study was shown in three conclusions, namely (1) there is positive and highly significant correlation between management conflict with teachers' job satisfaction that was shown by coefficient of correlation regression equation $Y = 139.9 + 0.120X_1$ and correlation coefficient $r_{y1} = 0,432$; (2) there is positive and highly significant correlation between emotional intelligence with teachers' job satisfaction that was shown by regression equation $Y = 78.86 + 0.495X_2$ and correlation coefficient $r_{y2} = 0,472$; and (3) there is positive and highly significant correlation between management conflict and emotional intelligence all together with teachers' job satisfaction that was shown by coefficient of correlation regression equation $Y = 85.038 + 0,098X_1 + 0.556X_2$ and correlation coefficient $r_{y2} = 0,482$. Based on the result above, it can be concluded that teachers' job satisfaction can be increased through the management of conflict and emotional intelligence.

Keywords : Management of Conflict, Emotional Intelligence, and Teachers' Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Pendidikan Nasional bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia

yaitu, manusia yang beriman yang bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi luhur, berkepribadian mandiri, cerdas, kreatif, terampil dan disiplin. Demikian pula membangun sektor pendidikan tidak pernah akan mencapai tujuan akhir yang sempurna dan final.

Mencermati tujuan tersebut setiap produk pendidikan dituntut memiliki standar ilmu pengetahuan sesuai dengan perubahan masyarakat dan perkembangan IPTEK. Terlebih-lebih dalam era informasi seperti saat ini, keterbukaan hampir terjadi pada semua aspek dan sistem kehidupan manusia tidak dapat dicegah lagi oleh kekuatan apapun. Begitu pula parameter kualitas pendidikan, baik dilihat dari segi masukan, proses, keluaran, hasil, selalu berubah dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, pendidikan nasional secara terus-menerus perlu ditingkatkan kualitasnya, mulai dari pendidikan dasar sampai pada pendidikan tinggi melalui berbagai kebijakan dan keputusan yang tepat dan berkualitas.

Pengelolaan sumber daya manusia agar dapat bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi diperlukan komunikasi secara vertikal antara atasan, yaitu kepala sekolah dan bawahan yaitu guru. Terciptanya komunikasi dan hubungan baik, memiliki rasa saling terbuka, dan terjalin keakraban pada akhirnya akan memberikan kesenangan serta rasa nyaman bagi para bawahan khususnya para guru dalam bekerja. Dengan keadaan tersebut, dapat memberikan rasa kepuasan kerja tersendiri bagi guru, sehingga dengan tingkat kepuasan kerja tinggi maka guru akan menunjukkan sikap yang positif terhadap kegiatan mengajarnya.

Guru memiliki peranan sentral dalam menciptakan output pendidikan yang berkualitas, untuk itu upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja yang salah satunya melalui kesejahteraan bagi guru dan selama ini terabaikan sudah sewajibnya mendapat perhatian yang cukup serius dari pemerintah. Indikasi adanya keberhasilan bidang pendidikan suatu Negara dapat terlihat dari adanya komitmen pemerintah terhadap pengembangan pendidikan, salah satu diantaranya berhubungan dengan permasalahan guru serta system penggajiannya. Meskipun demikian peningkatan besaran gaji seorang guru bukan merupakan faktor utama yang dapat menentukan keberhasilan proses peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 18 tahun 2007 tentang sertifikasi guru serta disyahnnya Undang-

undang No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas menjelaskan bahwa bagian dari upaya meningkatkan kompetensi profesional selain memberikan jaminan yaitu untuk meningkatkan kualitas kehidupan bagi para guru. Sertifikasi guru merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam menjembatani salah satu faktor yang mungkin menjadikan kepuasan dalam bekerja bagi pegawai pada institusi pendidikan. Adanya perubahan system pembayaran ini dilakukan dengan berdasarkan pada keahliannya, yaitu pembayaran dilakukan dimana para pegawai digaji berdasarkan pengetahuan dan ketrampilannya.

Kepuasan kerja merupakan kajian yang telah banyak diulas oleh para peneliti-peneliti sebelumnya, sebagai sebuah gambaran bahwa masalah kepuasan kerja cukup penting kemanfaatannya baik secara teoritis maupun praktis. Kajian kepuasan kerja guru memberikan dampak besar dalam kehidupan organisasi sekolah menuju pencapaian kinerja guru yang maksimal. Hani Handoko (2000:193) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini terlihat dalam sikap positif dan negatif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya

Faktor yang sangat mendasar yang berkaitan erat dengan kinerja profesi seorang guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu kepuasan kerja. Kepuasan ini dilatarbelakangi oleh faktor-faktor yang dirasakan oleh guru selama ini. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah; imbalan jasa, rasa aman, hubungan antar pribadi, kondisi tempat kerja, dan kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Kepuasan kerja merupakan unsur yang sangat penting pada suatu organisasi dalam menghasilkan produksinya. Kepuasan kerja memungkinkan dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi dan perilaku kerja. Oleh karenanya masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja perlu mendapatkan perhatian lebih dan ditingkatkan keberadaannya karena berkaitan langsung dengan pelaksanaan kerja pada suatu organisasi yang lebih baik.

Keberhasilan dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah sangat terkait dengan manajemen sekolah yang mencakup upaya-upaya bagaimana memenuhi kepuasan kerja baik kebutuhan, keinginan, dan harapan guru terhadap berbagai aspek pekerjaan guru di sekolah

sehingga guru mampu bekerja dengan baik demi tercapainya tujuan sekolah.

Guru memiliki pandangan yang berbeda dalam memandang pekerjaannya demikian pula harapan untuk mendapatkan kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja merupakan hal yang berbeda untuk dimiliki oleh setiap individu, hal tersebut dikarenakan tingkat kepuasan yang berbeda-beda berdasarkan norma yang dimiliki oleh setiap individu. Husaini Usman (2009:497) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Guru yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung akan memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan, sebaliknya guru yang memiliki kepuasan kerja rendah, akan melihat pekerjaannya sebagai hal yang menjemukan dan membosankan sehingga guru tersebut mengajar dalam keadaan terpaksa. Efeknya apabila ini terjadi maka produktivitas kerjanya buruk, dan sekolah akan dirugikan dengan kondisi yang demikian. Ada beberapa hal yang bias dilakukan oleh guru yang tidak terpuaskan terhadap keadaan sekolahnya, yaitu berhenti mengajar, mengeluh, tidak patuh, mengelak dari tanggung jawab atau sikap masa bodoh.

Kepribadian yang baik, kecocokan antara kepribadian guru dengan pekerjaan akan menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Orang yang mempunyai kepribadian yang cocok dengan pekerjaan yang mereka pilih, kemungkinan besar lebih berhasil dibanding mereka yang tidak memilikinya atau mengajar tanpa melihat cocok atau tidak pekerjaan tersebut dengan kepribadiannya.

Kondisi kerja yang mendukung, akan membuat guru merasa 'at home'. Suasana yang menyenangkan secara psikis akan meningkatkan gairah kerja dan akan meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya suasana yang hingar bingar, ramai, bising, dan keadaan yang tidak menyenangkan kemungkinan akan membuat guru tidak bias konsen 100% pada pekerjaannya.

Faktor lain yang menjadikan kepuasan kerja bagi seorang pegawai adalah kepemimpinan yang memberikan energi positif dan secara konsisten berkaitan dengan upaya menjadikan para pegawai dengan pimpinan dapat terlihat sejauhmana atasan membantu tenaga kerja untuk memiliki kepuasan dalam bekerja. Bagi

sebagian pegawai tingkat kepuasan kerja paling besar untuk dimiliki bukan karena faktor-faktor yang disebutkan diatas, melainkan karena pegawai tersebut sangat mencintai pekerjaannya, adakalanya pendapatan yang diperoleh dari tempat kerjanya tidak berbanding lurus dengan apa yang telah dikerjakannya, namun di sisi lain mendapatkan kepuasan tersendiri yang tidak dapat dihargai dengan uang.

Kenyataannya sebagian guru-guru banyak yang sering datang terlambat masuk kelas, beberapa guru masuk kelas rata-rata kurang lebih sepuluh hingga lima belas menit setelah jam pelajaran dimulai, hal tersebut mengindikasikan bahwa guru tidak bersemangat dalam bekerja.

Siagian (2010:295) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersikap negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja tidak terlihat secara nyata, tetapi terwujud dalam suatu hasil pekerjaan. Kepuasan kerja terdiri dari perasaan dan emosi yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dari para guru dalam memandang pekerjaannya. Menurut Schmidt dan Kochan dalam Husein (2005:42) berpendapat bahwa konflik adalah suatu perselisihan atau perjuangan di antara dua pihak yang ditandai dengan menunjukkan permusuhan secara terbuka dan/ atau mengganggu dengan sengaja pencapaian tujuan pihak yang menjadi lawannya.

Menurut Suwanto (1999:217) manajemen konflik adalah penggunaan teknik pemecahan dan perangsangan untuk mencapai tingkat konflik yang diinginkan. Konflik yang terjadi di sekolah jika dikelola dengan baik pada akhirnya akan memberikan dampak positif yaitu mendorong kreativitas dan munculnya gagasan atau ide baru serta sikap yang terbuka, berorientasi pada perubahan yang pada akhirnya akan berdampak terhadap kepuasan kerja dan peningkatan kerja guru dan performansi sekolah secara keseluruhan. Oleh karena itu dengan mengetahui persepsi tentang manajemen konflik dan kecerdasan emosional yang tinggi dari kepala sekolah akan mampu memberikan ketenangan, kenyamanan, rasa senang, rasa bahagia bagi para guru dalam bekerja.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada bulan juni 2011 di SMA Negeri di kota Bogor kepada 20 orang guru mata pelajaran Bahasa Inggris, Komputer/IT, dan IPA, melalui observasi tentang kepuasan kerja guru dengan indikator kondisi dan kelengkapan tempat kerja, jenjang karir dan promosi atas kerja yang dilakukan, 69% responden menyatakan

bahwa kondisi dan kelengkapan tempat kerja menyebabkan ketidakpuasan kerja. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa secara umum kondisi kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kota Bogor belum mencapai tahap kepuasan yang sangat memuaskan dan memberikan petunjuk bahwa banyak faktor yang dapat mendukung kepuasan kerja guru. Agar kepuasan kerja guru tinggi, maka perlu pengkajian yang lebih mendalam dengan melakukan penelitian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri di Kota Bogor. Penelitian dilaksanakan selama tujuh bulan, yaitu pada bulan Juli 2011 – Januari 2012. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survai, dengan pendekatan korelasional yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan variabel bebas, manajemen konflik dan kecerdasan emosional dengan variabel terikat yaitu kepuasan kerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh guru SMA Negeri Se-Kota Bogor yang berstatus PNS. Adapun teknik penarikan sampel menggunakan teknik sampel acak proporsional (*proporsional random sampling*)

Penelitian ini menggunakan kuesioner terstruktur sebagai instrumen penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator yang terdapat dalam variabel penelitian. Penggunaan kuesioner tersebut adalah untuk mendapatkan data primer yang dibutuhkan data mengenai persepsi tentang manajemen konflik (X_1), kecerdasan emosional (X_2) dan kepuasan kerja guru (Y). Instrumen yang digunakan untuk mengetahui pilihan tentang kepuasan kerja guru berbentuk pernyataan dengan pilihan yang bersifat *Rating Scale*. Model yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan dalam bentuk kontinum dengan 5 (lima) kategori pilihan, dengan alternatif pilihan Selalu (Sl), Sering (Sr), Kadang-kadang (Kd), Pernah (P), dan Tidak Pernah (TP).

Analisis data dalam penelitian ini terdiri dari dua bagian, yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial atau induktif. Analisis deskriptif merupakan pengolahan data hasil penelitian dengan tujuan agar kumpulan data itu bermakna. Deskriptif data ini terdiri atas penyajian data melalui tabel distribusi frekuensi, histogram, rata-rata, dan simpangan baku. Analisis induktif adalah pengolahan data untuk menguji hipotesis yang selanjutnya untuk generalisasi dari sampel ke populasi. Analisis induktif ini terdiri dari uji normalitas, homogenitas, linearitas, dan signifikansi

regresi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan regresi dan korelasi.

Pengujian normalitas data dilakukan dengan teknik uji-Lilifors, sedangkan homogenitas varians dilakukan dengan teknik uji-Barlett, dan linieritas persamaan regresi dapat dilihat dari bentuk persamaannya, keberartian regresi diuji dengan uji-F, dan keberartian korelasi diuji dengan uji-t untuk korelasi sederhana, koefisien korelasi ganda menggunakan uji-F. Data dinyatakan normal apabila $L_{hitung} < L_{tabel}$ pada taraf signifikansi 0,05; uji linieritas data dan keberartian regresi yang dimaksudkan untuk melihat apakah regresi yang diperoleh sudah benar-benar berbentuk linier. Regresi dinyatakan linier apabila nilai $L_{hitung} < L_{tabel}$ pada taraf signifikansi 0,05 dan regresi dinyatakan berarti (signifikan) apabila nilai $L_{hitung} > L_{tabel}$ pada taraf signifikansi 0,05.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Keterangan	Kepuasan Kerja Guru	Manajemen Konflik	Kecerdasan Emosional
Skor minimum	135	129	137
Skor maksimum	186	189	187
Rata-rata	159,56	162,7	162,883
Median	160	162	163,5
Modus	156	162	168
Standar Deviasi(s)	11,16	13,25	10,62
Varians (s^2)	124,45	175,50	112,82
Skor Total	9574	9762	9773
Rentang Skor	51	60	50

Pengujian hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk menguji korelasi dan mengetahui seberapa besar korelasi antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat. Ada tiga hipotesis yang telah dirumuskan dan diuji secara empirik dalam penelitian ini, yaitu :

Tabel 1. Hasil Perhitungan Korelasi dan Korelasi Parsial

t_{hitung}	t_{tabel}	Korelasi antara	Nota si	Koefisien n Korelasi	Koefisien Determinasi
3,317	1,8 5	X_1 dan Y	r_{X_1Y}	0,432	0,186
4,57	1,8 5	X_2 dan Y	r_{X_2Y}	0,472	0,223
2,94	3,1 5	X_1 dan X_2 dengan Y		0,482	0,232
2,94	1,8 5	$X_1 \rightarrow Y$	r_{Y12}	0,363	0,186
3,79	1,8 5	$X_2 \rightarrow Y$	r_{Y21}	0,448	0,223

Hasil pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa terdapat hubungan

positif antara manajemen konflik (X_1) dan kepuasan kerja guru (Y). Hal ini dibuktikan dengan adanya nilai koefisien korelasi pada persamaan linier sederhana $\hat{Y} = 139,94 + 1,01X_1$. Nilai koefisien korelasi (r_{x_1y}) = 0,432 dan koefisien determinasi $r^2_{x_1y} = 0,186$. Koefisien ini teruji signifikan, hal ini menunjukkan bahwa faktor manajemen konflik berperan atau memberikan kontribusi sebesar 23,3% terhadap kepuasan kerja guru, sedangkan 78,7% merupakan pengaruh dari faktor yang lain.

Manajemen konflik ternyata memiliki korelasi yang saling menjalin dengan kepuasan kerja guru, karena hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel manajemen konflik dengan kepuasan kerja guru secara statistik telah teruji kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin positif manajemen konflik, maka semakin tinggi kepuasan kerja guru. Demikian pula sebaliknya, semakin negative manajemen konflik, maka semakin rendah pula kepuasan kerja guru.

Hasil pengujian hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional (X_2) dan kepuasan kerja guru (Y). Hal ini dibuktikan dengan adanya nilai koefisien korelasi pada persamaan linier sederhana $\hat{Y} = 78,86 + 0,495X_2$. Nilai koefisien korelasi (r_{x_2y}) = 0,472 dan koefisien determinasi $r^2_{x_2y} = 0,223$. Koefisien ini teruji signifikan, hal ini menunjukkan bahwa faktor kecerdasan emosional berperan atau memberikan kontribusi sebesar 22,3% terhadap kepuasan kerja guru.

Kecerdasan emosional ternyata memiliki korelasi yang saling menjalin dengan kepuasan kerja guru, karena hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja guru secara statistik telah teruji kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin positif kecerdasan emosional, maka semakin tinggi kepuasan kerja guru. Demikian pula sebaliknya, semakin negatif kecerdasan emosional, maka semakin rendah pula kepuasan kerja guru.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara manajemen konflik (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) dengan kepuasan kerja guru (Y). Hal ini dibuktikan dengan adanya nilai koefisien korelasi (R_{y12}) = 0,482 dan koefisien determinasi $R^2_{y12} = 0,186$ pada persamaan regresi $+X_1 + X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi ganda telah teruji signifikan, sehingga dapat diartikan bahwa manajemen konflik dan

kecerdasan emosional secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja guru sebesar 23,2%.

Selanjutnya pengujian korelasi parsial untuk X_1 dengan Y apabila X_2 dikontrol. Hasil perhitungan korelasi parsial diperoleh nilai koefisien parsial $r_{y1.2} = 0,363$ dan koefisien determinasi $r^2_{y1.2} = 0,232$. Pengujian signifikansi korelasi parsial dengan uji-t telah mendapatkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,94 > 1,85$ pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$, artinya korelasi parsial antara X_1 dengan Y apabila X_2 dikontrol adalah signifikan. Koefisien determinasi sebesar 0,186, dengan demikian hubungan antara manajemen konflik dengan kepuasan kerja guru dimana nilai kecerdasan emosional dikontrol atau tetap adalah titik signifikan dengan kontribusi sebesar 0,232 atau 23,2%.

Kemudian pengujian korelasi parsial untuk X_2 dengan Y apabila X_1 dikontrol. Hasil perhitungan korelasi parsial diperoleh nilai koefisien parsial $r_{y2.1} = 0,448$ dan koefisien determinasi $r^2_{y2.1} = 0,223$. Pengujian signifikansi korelasi parsial dengan uji-t telah mendapatkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,79 > 1,85$ pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$, artinya korelasi parsial antara X_2 dengan Y apabila X_1 dikontrol adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja guru dijelaskan atau ditentukan oleh kecerdasan emosional setelah variabel manajemen konflik dikontrol.

Kepuasan kerja guru ternyata memiliki korelasi yang saling menjalin dengan manajemen konflik dan kecerdasan emosional. Manajemen konflik yang dimiliki guru baik positif maupun negatif akan mempengaruhi kepuasan kerja guru. Konflik yang terjadi di sekolah jika dikelola dengan baik pada akhirnya akan memberikan dampak positif yaitu mendorong kreativitas dan munculnya gagasan atau ide baru serta sikap yang terbuka, berorientasi pada perubahan yang pada akhirnya akan berdampak terhadap kepuasan kerja dan peningkatan kerja guru serta performansi sekolah secara keseluruhan. Sebaliknya konflik yang berkelanjutan karena tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan stres, ketidakpuasan yang berakibat pada meningkatnya tingkat absensi, tingkat keluar atau pindah serta produktivitas kerja yang rendah. kondisi ini secara tidak langsung akan mempengaruhi performansi sekolah.

Begitu juga dengan kecerdasan emosional merupakan unsur yang penting dalam kehidupan seseorang termasuk organisasi, sehingga upaya pembinaan dan pengembangan menjadi sangat penting dalam pengembangan organisasi. Dalam

kaitannya dengan organisasi sekolah, kepala sekolah sebagai manajer pendidikan di sekolah jelas memerlukan sifat kecerdasan emosional, sehingga kepuasan kerja guru sebagai individu dapat memberikan sumbangan positif dalam menciptakan iklim kerja di sekolah yang kondusif bagi pengembangan organisasi guna mencapai tujuan pendidikan di sekolah.

Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapatnya hubungan positif antara manajemen konflik dan kecerdasan emosional bersama-sama dengan kepuasan kerja guru secara statistik teruji kebenarannya. Semakin positif manajemen konflik dan disertai semakin tinggi kecerdasan emosional, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, membuktikan bahwa kontribusi variabel manajemen konflik dan kecerdasan emosional berhubungan terhadap kepuasan kerja guru, maka peningkatan terhadap kedua variabel tersebut akan sangat membantu dalam mencapai kepuasan kerja guru yang lebih baik lagi.

Berikutnya, pengujian korelasi parsial antara manajemen konflik dengan kepuasan kerja guru apabila kecerdasan emosional dikontrol. Terbukti bahwa diantara manajemen konflik dan kecerdasan emosional yang paling menentukan dalam peningkatan kepuasan kerja guru adalah kecerdasan emosional setelah kecerdasan emosional dikontrol. Oleh karena itu, kecerdasan emosional sangat berperan penting dalam peningkatan kepuasan kerja guru apabila dibandingkan dengan manajemen konflik.

Dengan kata lain, untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, maka guru harus lebih baik lagi dalam meningkatkan kecerdasan emosional antara lain kepala sekolah sebagai seorang pemimpin baiknya memiliki kecerdasan emosional yang baik salah satu diantaranya memiliki kemampuan social dan komunikasi yaitu kemampuan untuk memecahkan masalah, menghasilkan solusi kreatif, kemampuan mengatasi perbedaan, dan berinteraksi secara optimal untuk mencapai tujuan bersama.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bukti bahwa ketiga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis penelitian (H_1) diterima. Maka dengan kata lain, terdapatnya hubungan antara manajemen konflik dan kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja guru. Berikut ini beberapa kesimpulan dari hasil

pengujian hipotesis penelitian antara lain : (1) Terdapat hubungan yang positif antara manajemen konflik dan kepuasan kerja guru. Dengan demikian, manajemen konflik memiliki hubungan yang nyata dengan kepuasan kerja guru. Semakin positif manajemen konflik, maka semakin tinggi kepuasan kerja guru. Sebaliknya, apabila semakin negatif manajemen konflik yang dimiliki guru, maka semakin rendah kepuasan kerja guru. (2) Terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja guru. Dengan demikian, kecerdasan emosional memiliki hubungan yang nyata dengan kepuasan kerja guru. Semakin positif kecerdasan emosional, maka semakin tinggi kepuasan kerja guru. Sebaliknya, apabila semakin negatif kecerdasan emosional yang dimiliki guru, maka semakin rendah kepuasan kerja guru. (3) Terdapat hubungan yang positif antara manajemen konflik dan kecerdasan emosional secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru. Semakin positif manajemen konflik dan semakin tinggi kecerdasan emosional secara bersama-sama, maka semakin tinggi pula kepuasannya kerja. Sebaliknya, apabila semakin negatif manajemen konflik dan semakin rendah kecerdasan emosional yang dimiliki guru, maka semakin rendah kepuasan kerja guru.

Selanjutnya, hasil korelasi parsial manajemen konflik dengan kepuasan kerja guru apabila kecerdasan emosional dikontrol, diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,186 menerangkan bahwa 23,2% variabel kepuasan kerja guru dijelaskan atau ditentukan oleh manajemen konflik setelah variabel kecerdasan emosional dikontrol. Sedangkan hasil korelasi parsial apabila manajemen konflik yang dikontrol, maka diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,223 menerangkan bahwa 22,3% variabel kepuasan kerja guru dijelaskan atau ditentukan oleh kecerdasan emosional setelah manajemen konflik dikontrol.

Implikasi penelitian ini menegaskan bahwa manajemen konflik berhubungan positif dengan kepuasan kerja guru. Hal ini menegaskan bahwa jika ingin meningkatkan kepuasan kerja guru, maka langkah pertama yang dapat dilakukan adalah meningkatkan kecerdasan emosional lebih dahulu. Jadi, semakin positif kecerdasan emosional guru, maka semakin tinggi kepuasan kerja guru. Kemudian yang kedua, manajemen konflik yang dimiliki oleh guru berhubungan positif dengan kepuasan kerja guru. Hal ini menekankan bahwa semakin tinggi manajemen konflik yang dimiliki oleh guru, maka semakin tinggi kepuasan kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Sunyoto. 2002. *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: IPWIJA Press.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Ary Ginanjar Agustian. 2001. *ESQ, Emotional Spiritual Quetient*. Jakarta : Arga.
- Agus Dharma. 2000. *Management Supervisi: Petunjuk Praktis bagi Para Supervisor*. Jakarta : PT. raja Grafindo.
- Bimo Walgito. 2003. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Endin Nasrudin. 2010. *Psikologi Manajemen*. Bandung : Pustaka Setia.
- Ernie Tisnawati S. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Kencana.
- Goleman, Daniel. 2001. *Kecerdasan Emosional*. Alih Bahasa T. Hermaya. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- 1990. *Kecerdasan Emosional Alih Bahasa T. Hermaya*. Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Hani Handoko. 2000. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Husaini Usman. 2009. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hendyat Soetopo. 2010. *Perilaku Organisasi, Teori dan Praktik dalam Bidang Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Husein Umar. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kotler, Philip. 2000. *Marketing Manajemen: Analysis, Planning, implementation, and Control 9th Edition*. New Yersey: Prentice Hall International.
- Luthans Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Terj Vivin Andika*. Yogyakarta : Andi.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : ALFABETA.
- Muhammad, As'ad. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Penerbit Liberty.
- Muhammad Ali. 2006. *Psikologi Remaja Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Nana Saodih S. 2007. *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Panduan Manajemen Sekolah*. 2000. Jakarta : Proyek Pendidikan Menengah Umum.
- Robbins, Stephen P & Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Terj. Diana Angelika*. Jakarta : Salemba Empat.
- 1994. *Teori Organisasi Struktur, Desain dan Aplikasi, Terj Jusuf Udaya*. Jakarta : Arcan.
- Cooper Robert K Ayman Sawaf. 2000. *Executive EQ, Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan dan Organisasi, Terj. Alex Tri Kunjoro*. Jakarta : Gramedia.
- Rohiat. 2008. *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sarlito Wirawan Sarwono. 2002. *Psikologi Lingkungan*. Jakarta : PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Stephen R Covey. 2005. *The 8th Habit terjemahan Zein Isa*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Suripno. 2001. *Tesis Hubungan antara Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru di SMA wilayah Jakarta Selatan*. Jakarta : UNJ Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Suharsimi Arikunto. 1983. *Metode Research*. Jakarta : Rajawali Press.
- Veithzal Rivai. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Yulk Gary. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi Terj. Budi Supriyono*, Jakarta : PT Indeks.

BIODATA PENULIS

1. **Fitri Anjaswuri**, Dosen Tetap Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD) FKIP UNPAK,