

## HUBUNGAN ANTARA PENGELOLAAN KONFLIK DENGAN KOMITMEN ORGANISASI GURU SD NEGERI GUGUS 3 KECAMATAN TAMPAN KOTA PEKANBARU

Sasmariato  
Universitas Islam Riau  
E-mail: [sasmariato@edu.uir.ac.id](mailto:sasmariato@edu.uir.ac.id)

### ABSTRAK

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk data empiris tentang adanya pengaruh antara variabel-variabel. Pengelolaan konflik terhadap komitmen organisasi, melalui penyebaran angket kepada 72 sampel guru Sekolah Dasar Negeri Gugus 3 Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru dengan teknik propotional stratified random sampling. Instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data tentang pengelolaan konflik, dengan komitmen organisasi dengan menggunakan angket. Validitas butir di uji menggunakan rumus pearson product moment dan koefisien reabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan rumus alpa cronbach. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara pengelolaan konflik dengan komitmen organisasi. Dengan koefisien korelasi  $r_{y1} = 0,531$  dan persamaan regresi  $\hat{Y} = 42,439 + 0,542X_1$ . Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi perbaikan dan peningkatan komitmen organisasi di SD Negeri Gugus 3 Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru dapat ditingkatkan dengan pengelolaan konflik.

**Kata Kunci:** Pengelolaan Konflik dan Komitmen Organisasi

### PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan modal utama untuk memajukan bangsa, tanpa pendidikan yang baik maka suatu bangsa akan mengalami hambatan dalam mencapai kemajuan. Pembangunan pendidikan harus menjadi skala prioritas utama bangsa, karena hal ini dapat berguna untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia (SDM). Kita semua perlu memikirkan bagaimana mutu pendidikan dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu, persoalan pendidikan menjadi tanggung jawab bersama, pemerintah, masyarakat, dan orang tua.

Dalam dunia pendidikan, keberadaan peran dan fungsi guru merupakan salah satu faktor yang sangat signifikan. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar. Umumnya guru merujuk pada pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih dan mengevaluasi hasil belajar siswa peserta didiknya. Peran multi fungsi tersebut membutuhkan kelayaitasan dan komitmen yang tinggi untuk melakukannya. Oleh karena itu komitmen organisasi guru disekolah harus selalu dijaga dan ditingkatkan.

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robbins,2008:27). Dengan komitmen organisasi inilah dapat memberikan peranan yang sangat penting di dalam suatu lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan dari lembaga tersebut. Profesi guru sebagai pengajar sangat diharapkan dapat membantu para peserta didik untuk lebih mengetahui

dan lebih pintar dari sebelumnya. Oleh karena itu sangat dibutuhkannya komitmen guru dalam profesi mengajarnya.

Komitmen guru juga merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja sekolah, baik secara personal maupun organisasional. Komitmen organisasi yang tinggi akan mendorong rasa percaya diri dan semangat kerja sehingga menjadikan guru peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan sekolah kearah yang lebih baik. Dari hasil observasi yang dilakukan terdapat fenomena masalah komitmen organisasi guru yang rendah yaitu masih adanya guru yang melanggar tata tertib sekolah, mengeluh dengan beban kerja yang diberikan, mengabaikan nilai-nilai yang berlaku disekolah, adanya guru yang berkeinginan untuk meninggalkan sekolah bila mendapat tawaran gaji yang tinggi di sekolah lain, malu menceritakan sekolah mereka kepada orang lain, tidak dapat menjaga kerukunan, bersikap pasif dalam menerima tugas, tidak memperhatikan nasib sekolah secara keseluruhan, merasa bekerja di sekolah tidak memberikan keuntungan dan manfaat, tidak mendengarkan keluhan rekan kerja dan cenderung bekerja sendiri tanpa memikirkan kesulitan yang dialami oleh orang lain.

Dengan adanya masalah-masalah yang terjadi inilah yang dapat menurunkan komitmen organisasi tersebut. Masalah yang dihadapi guru tidak dapat dibiarkan begitu saja, perlu adanya pengelolaan dan pemberian motivasi yang tepat agar setiap masalah yang timbul tidak berdampak negatif dan menjadi konflik yang dapat merusak tujuan organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pengelolaan konflik dengan komitmen organisasi guru SD Negeri Gugus 3 kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Subjek penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri Gugus 3 kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. berjumlah 72 orang, dilaksanakan di SD Negeri Gugus 3 kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik korelasional. Teknik ini dilakukan untuk menganalisis hubungan antara dua variabel bebas (*independent variables*) yaitu pengelolaan konflik ( $X_1$ ). serta variabel terikat (*dependent variable*), yaitu komitmen organisasi (Y) guru SD Negeri Gugus 3 kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pengujian Hubungan antara Pengelolaan Konflik dengan Komitmen Organisasi**

#### **a. Uji Keberartian Regresi.**

Selanjutnya untuk mengetahui derajat keberartian persamaan regresi sederhana tersebut dilakukan pengujian signifikansi dan lineritas persamaan dengan uji F sebagaimana disajikan pada tabel diatas keberartian regresi Berdasarkan hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05. dengan  $F_{hitung} = 27.423 > F_{tabel} = 3,98$ . Maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Artinya terdapat pengaruh pengelolaan konflik terhadap komitmen Organisasi.

#### **b. Uji Linieritas**

Pengujian linieritas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi  $\hat{Y} = 42,439 + 0,542X_1$  adalah signifikan, oleh karena itu persamaan di atas dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan lebih lanjut mengenai hubungan antara

pengelolaan konflik dengan komitmen organisasi pada persamaan tersebut di katakan juga linier. Selanjutnya dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa pengelolaan konflik dengan komitmen organisasi berhubungan linier, maka setiap kenaikan skor pengelolaan konflik skor komitmen organisasi 0,542 pada arah yang sama dengan konstanta 42,439. Diketahui nilai rata-rata variabel  $Y = 74,778$  dan variabel  $X_1 = 59,653$

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah "Terdapat hubungan yang positif antara pengelolaan konflik dengan komitmen organisasi". Berdasarkan data pada tabel (3.10) pengujian signifikansi dan pengujian linearitas regresi, maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi  $\hat{Y} = 42,439 + 0,542X_1$  signifikan dan linear. Persamaan ini memberikan arti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor pengelolaan konflik akan diikuti oleh kenaikan skor komitmen organisasi sebesar 0,542, konstanta 42,439.

Hasil perhitungan mengenai kekuatan hubungan antara pengelolaan konflik ( $X_1$ ) dengan komitmen organisasi ( $Y$ ) ditunjukkan oleh koefisien korelasi = 0,531 dan koefisien determinasi = 0,2819 atau 28,19 %.

Untuk hubungan yang terjadi dari variabel dari pengelolaan konflik dengan komitmen organisasi dengan koefisien yang terbentuk yaitu sebesar 0,531 bila di lihat pada tabel 3.10 berarti hubungan pengelolaan konflik dengan komitmen organisasi adalah cukup kuat. Sebagaimana dinyatakan tentang pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagaimana tertera pada tabel di bawah ini.

## 2. Hubungan Pengelolaan Konflik dengan Komitmen Organisasi.

Untuk hubungan yang terjadi pada variabel pengelolaan konflik dengan komitmen organisasi dengan koefisien yang terbentuk yaitu sebesar 0,531 yang mengartikan hubungan pengelolaan organisasi dengan komitmen organisasi adalah cukup kuat. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh  $r^2_{y1} = (0,531)^2 = 0,2819$  atau 28,19%. Ini berarti bahwa 28,19% variansi pengelolaan konflik dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 42,439 + 0,542X_1$ . Persamaan regresi  $\hat{Y} = 42,439 + 0,542X_1$  mempunyai arti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor komitmen organisasi maka akan diikuti oleh kenaikan skor pengelolaan konflik sebesar 0,542 pada konstanta 42,439.

Untuk menguji signifikansi korelasi antara pengelolaan konflik dengan komitmen organisasi digunakan rumus uji t. Harga  $t_{hitung} = 5,239$  sedangkan harga  $t_{tabel}$  dengan dk 70,  $\alpha = 1,994$  diperoleh harga  $t_{tabel} = 2,014$ . Karena  $t_{hitung} = 5,239 > t_{tabel} = 1,994$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan. Dengan demikian hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, sebaliknya hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Kesimpulannya adalah terdapat hubungan yang signifikan antara pengelolaan konflik ( $X_1$ ) dengan komitmen organisasi ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $27,423 > 3,98$  dengan taraf signifikansi 0,05. Maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Artinya terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap pengelolaan konflik. Dengan semakin baik pengelolaan konflik yang dilakukan oleh kepala sekolah maka akan tinggi pula komitmen organisasi guru.

McShane dan Von Glinow (2008:371) menyatakan bahwa apabila didalam suatu organisasi telah terjadi konflik maka akan meningkatkan tekanan dan mengurangi komitmen organisasi. Selanjutnya Wirawan (2010:109) menyatakan konflik akan

menimbulkan sikap dan perilaku negatif sehingga akan mengurangi komitmen organisasi. Teori yang dikemukakan oleh McShane dan Von Glinow dan Wirawan sesuai dengan penelitian yang penulis lakukan dengan hasil yaitu pengetahuan manajemen memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja. Dengan demikian teori yang dikemukakan oleh McShane dan Von Glinow dan Wirawan dapat diterima. Jadi semakin baik pengelolaan konflik maka akan semakin baik pula komitmen organisasi guru Hubungan Motivasi dengan Komitmen Organisasi.

Untuk hubungan yang terjadi pada variabel motivasi dengan komitmen organisasi dengan koefisien yang terbentuk yaitu sebesar 0,457 yang mengartikan hubungan motivasi dengan komitmen organisasi adalah kuat. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh  $r^2_{y2} = (0,457)^2 = 0,2088$  atau 20,88%. Ini berarti bahwa 20,88%. Variansi komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh motivasi melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 45,023 + 0,448X_2$ . Persamaan regresi  $\hat{Y} = 45,023 + 0,448X_2$  mempunyai arti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor komitmen organisasi maka akan di ikuti oleh kenaikan skor motivasi sebesar 0,448 pada konstanta 45,023.

Untuk menguji signifikansi korelasi antara motivasi dengan komitmen organisasi digunakan rumus uji t. Harga  $t_{hitung} = 4,299$  sedangkan harga  $t_{tabel}$  dengan dk 70,  $\alpha = 0,05$  diperoleh harga  $t_{tabel} = 1,994$ . Karena  $t_{hitung} = 4,299 > t_{tabel} = 1,994$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan. Dengan demikian hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, sebaliknya hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Kesimpulannya adalah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi ( $X_2$ ) dengan komitmen organisasi (Y).

Berdasarkan hasil  $F_{hitung} 18,478 > F_{tabel} 3,98$  dengan taraf signifikansi 0,05. maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini **diterima**. Artinya dengan semakin baiknya motivasi guru maka komitmen organisasi guru akan meningkat, sehingga tujuan sekolah akan tercapai.

Arep (2003:16) menyatakan bahwa bila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka komitmen terhadap organisasinya akan tinggi pula. Arep dan Tanjung menjelaskan bahwa motivasi dapat memberikan manfaat yaitu menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja akan meningkat dan komitmen organisasi karyawan juga semakin baik. Teori yang dikemukakan oleh McShane dan Von Glinow dan Arep dan Tanjung sesuai dengan penelitian yang penulis lakukan dengan hasil yaitu pengetahuan manajemen memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja. Dengan demikian teori yang dikemukakan oleh McShane, Von Glinow, Arep dan Tanjung dapat diterima. Jadi semakin baik motivasi maka akan semakin baik pula komitmen organisasi guru.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, diperoleh simpulan sebagai berikut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pengelolaan konflik ( $X_1$ ) dengan komitmen organisasi (Y) guru SD Negeri di Gugus 3 Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru., pengelolaan konflik secara nyata turut menentukan dan memberikan kontribusi sebesar 28,19 %. terhadap komitmen

organisasi. Artinya komitmen organisasi dapat di tingkatkan melalui pengelolaan konflik.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Arep. Ishak. Hendri T. 2003. *Manajemen motivasi*, Jakarta PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Mc Shane, Steven & Mary Von Glinow, 2008. *Organization Behavior*, Boston: McGraw-Hill.

Robbins, Stephen P. Timothy A . Judge, 2008. *Prilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.

Wirawan.2010. *Konflik dan Manajemen Konflik*. Jakarta: Salemba Humanika