

PENGARUH KONFLIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN PINDAH KERJA GURU SD SWASTA DI KECAMATAN JATIASIH

Hendhisca Cipta

Universitas Islam 45, Bekasi, Indonesia

*Correspondence E-mail: hendhisca@gmail.com

Article Info

Article history:

Received 22 Agustus, 2025

Revised 02 Desember, 2025

Accepted 06 Januari, 2026

Keywords:

Conflict,

Job satisfaction,

Turnover.

ABSTRACT

The purpose of this study is to observe the influence of conflict and job satisfaction toward turnover intention of private elementary teachers in District Jatiasih. The research used quantitative approach with a survey method and applied path analysis in testing hypothesis. It was involving 252 teachers with various gender, background and qualification as the respondents, who were selected in a simple random sampling way. The study revealed several results, which are (1). There is positive direct effect of conflict on turnover intention. (2). There is negative direct effect of job satisfaction on turnover intention, and (3). There is negative direct effect of conflict on jobs satisfaction.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



1. PENDAHULUAN

Aset penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Dalam organisasi pendidikan, guru merupakan sumber daya manusia, pemerintah pun mengakui guru sebagai aset penting, pengakuan ini tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, pasal 1 ayat 1, mengatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Keefektivan dan keefisienan suatu

Journal of Dynamics Elementary School

organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Jika dalam organisasi tersebut terjadi perilaku anggota yang merugikan organisasi tersebut, maka keefektivan dan keefisienan organisasi tersebut akan berjalan tidak optimal. Salah satu perilaku yang merugikan adalah ketika anggota memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya di organisasi tersebut dan pindah ke organisasi lain, perilaku ini disebut juga *turnover*. Sekolah merupakan organisasi yang juga tidak terlepas dari masalah ini, ketika guru memutuskan untuk pindah dari satu sekolah ke sekolah lain.

Turnover diartikan sebagai penarikan diri seseorang secara permanen dari organisasi yang mempekerjakannya. Tingkat *turnover* pada seseorang dapat diprediksi dari seberapa tingkat *turnover intention* (keinginan pindah kerja) yang ada dalam diri seseorang tersebut. Keinginan pindah kerja yang tinggi terjadi bukan tanpa penyebab, hal ini mengisyaratkan bahwa organisasi sangat perlu memperhatikan beberapa aspek. Keinginan pindah kerja adalah keinginan untuk pindah atau keluar dari tempat pekerjaannya, namun belum sampai pada tahap untuk realisasi melakukan tindakan keluar atau berhenti bekerja.. Faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan pindah kerja, antara lain: 1) konflik yang terjadi di lingkungan kerja dan tidak adanya penyelesaian. 2) kepuasan kerja seperti gaji, reward, perasaan aman, perasaan dihargai tidak terpenuhi. 3) lingkungan kerja yang tidak nyaman. 4) motivasi guru yang rendah dalam bekerja. 5) profesionalisme guru yang tidak maksimal. Permasalahan di atas diduga dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja guru sebagai sosok penting atau utama di dalam pelaksanaan proses belajar mengajar.

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, diketahui bahwa keinginan pindah kerja dapat berhubungan dengan banyak faktor, namun penelitian ini dibatasi oleh faktor konflik dan

Journal of Dynamics Elementary School

kepuasan kerja dan gejala yang diamati adalah gejala yang ada di SD Swasta di kecamatan Jatiasih.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis asosiatif kausal dengan metode survey dan analisis jalur (*path analysis*) sebagai teknik analisis statistiknya. Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan mulai bulan Mei - Juli 2014. Tempat pelaksanaan di sekolah-sekolah SD Swasta di Kecamatan Jatiasih. Terdapat 35 Sekolah Dasar Swasta di Kecamatan Jatiasih, dengan total guru sebanyak 683 orang. Penentuan jumlah sampel guru yang menjadi objek penelitian, ditentukan dengan rumus Slovin dan berdasarkan hasil perhitungan didapat jumlah sampel penelitian sebanyak 252 orang responden. Data yang dikumpulkan disajikan dalam statistik deskriptif. Kemudian data dianalisis menggunakan statistik parametris model *path analysis*, bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel penelitian. Langkah pengujian *path analysis* sebagai berikut; pengujian normalitas data, perhitungan normalitas galat taksiran dengan uji-Lilifors, perhitungan persamaan regresi, uji signifikansi dan uji linearitas regresi. Selanjutnya dilakukan perhitungan *path analysis*, untuk menghitung koefisien jalurnya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Konflik Terhadap Keinginan Pindah Kerja

Hasil analisis korelasi sederhana antara konflik dengan keinginan pindah kerja memperoleh koefisien korelasi $r_{13} = 0,783$ dan koefisien jalur $p_{31} = 0,6058$. Hal ini berarti pengaruh konflik terhadap keinginan pindah kerja signifikan positif, artinya konflik yang dirasakan guru dapat meningkatkan keinginan pindah kerja guru SD Swasta di Kecamatan

Journal of Dynamics Elementary School

Jatiasih. Temuan penelitian ini relevan dengan teori yang dikemukakan para ahli manajemen, diantaranya Temuan penelitian ini relevan dengan teori Igberia dan Greenhaus dalam Igbaria dan Shayo (2004:26) mengatakan bahwa *“demographic variables (ages, organizational, tenure, education), role stressor (role ambiguity and role conflict) and career related variables (salary, promotability, career opportunities) caused turnover intention.”* Teori Igberia dan Greenhaus selaras dengan teori Boyar et al.(2003:175) yang menyatakan bahwa, *“role conflict, role ambiguity, and role overload increased work-family conflict, which in turn led to high turnover intentions.”*

Dari hasil penelitian, konflik guru SD Swasta di Kecamatan Jatiasih cukup tinggi, sehingga perlu dilakukan usaha untuk dapat meminimalisir konflik sehingga tingkat keinginan pindah kerja rendah. Antara lain adalah peran kepala sekolah dalam hal ini sangat penting untuk dapat meminimalis konflik yang ada pada guru tersebut. Apabila terjadi konflik antar guru, peran kepala sekolah sebagai pemimpin langsung guru melakukan pendekatan secara personal, kekeluargaan, karena dengan komunikasi yang baik akan tercapai penyelesaian atau kesepakatan yang saling menguntungkan. Apabila ada konflik antara guru dengan pihak yayasan, peran kepala sekolah di sekolah swasta, satu pihak sebagai orang yang membela hak para guru dan pihak lain sebagai perwakilan pihak yayasan, beliau yang menjembatani antara guru dan pihak yayasan agar tidak terjadi konflik antara guru dan yayasan, sehingga tujuan bersama untuk memajukan sekolah yang berkualitas tercapai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja

Kepuasan kerja berpengaruh langsung negatif terhadap keinginan pindah kerja dengan nilai koefisien korelasi $r_{23} = -0,703$, dan nilai koefisien jalur $\rho_{32} = -0,2243$. Hal ini berarti kepuasan kerja terbukti berpengaruh langsung negatif terhadap keinginan pindah kerja. Temuan

Journal of Dynamics Elementary School

ini relevan dengan teori dengan teori yang dikemukakan Saridakis dan Cooper (2013:186) yang menyatakan bahwa, *"there are mainly strong patterns of agreement suggesting that a high level of organizational comittment and job satisfaction leads to lower actual turnover/turnover intention and result in more presence of organizational citizenship behaviours within the organization."*

Teori Saridakis dan Cooper selaras dengan teori dari Mobley, Horner, dan Hollingsworth (1978:408) yang mengatakan bahwa, *"Job satisfaction was identified as having an impact on intention to quit, with intent to quit more significantly connected to turnover. The data suggests that while job satisfaction influences the thoughts of intent to leave, other factors i.e. co-workers, work assignments, supervision and satisfaction with the job overall influence the action of leaving."*

Dari hasil penelitian, kepuasan kerja guru SD Swasta di Kecamatan Jatiasih cukup tinggi, mereka puas dengan fasilitas-fasilitas yang mereka dapat, sehingga tingkat keinginan pindah kerja pada guru SD Swasta di Kecamatan Jatiasih rendah. Peran Kepala sekolah sebagai pimpinan para guru harus selalu memperhatikan kesejahteraan serta harapan para guru dengan memberikan penghargaan kepada guru bukan hanya dalam berbentuk pujian, sejumlah uang atau penghargaan eksternal lain, tetapi juga dalam bentuk promosi sehingga guru dapat melakukan aktualisasi diri, seperti memberi kesempatan para guru untuk mengikuti pengembangan diri seperti pelatihan, pendidikan, mencoba metode baru, dan tantangan berprestasi sebagai guru terbaik di sekolah. Selain itu, sangatlah penting, Kepala sekolah harus menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif untuk guru, serta hubungan yang harmonis antar guru sehingga dengan itu semua dapat menciptakan persepsi yang baik serta tinggi terhadap pekerjaan yang dijalani.

Journal of Dynamics Elementary School

Pengaruh Konflik Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian menyimpulkan konflik berpengaruh langsung negatif terhadap kepuasan kerja. Analisis penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi sebesar $r_{12} = -0,789$, dengan nilai koefisien jalur $p_{21} = -0,789$. Hal ini membuktikan bahwa konflik memberi pengaruh langsung negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini relevan dengan teori para ahli, diantaranya sebagaimana diungkapkan oleh Fields (2002:50), *"role conflict had direct effect on job tension and job satisfaction"*. Teori Fields selaras dengan teori De Dreu dan Van Vianen serta De Dreu dan Weingart (2003:741) berpendapat sama bahwa, *"if there are too many conflicts, it is bound to affect staff motivation and relationships, which in turn will affect their job satisfaction"*.

Dari hasil penelitian, konflik yang ada pada guru SD Swasta di Kecamatan Jatiasih cukup tinggi sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Jadi jika ada terlalu banyak konflik, itu pasti akan mempengaruhi motivasi karyawan dan hubungan, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Kepala sekolah sebagai pimpinan guru harus mampu mengarahkan, membimbing serta mengelola tenaga pendidik dengan baik. Pemenuhan kesejahteraan, sistem kompensasi, penciptaan suasana atau lingkungan kerja yang kondusif merupakan upaya mendasar yang perlu dilakukan agar guru merasa diakui keberadaannya, yang pada akhirnya akan mencurahkan seluruh dedikasi, mentalitas tinggi, dan tanggung jawabnya.

Journal of Dynamics Elementary School

4. SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian maka dikesimpulkan, 1) Konflik berpengaruh langsung positif terhadap keinginan pindah kerja guru SD Swasta di Kecamatan Jatiasih. Hal ini berarti konflik yang dirasakan guru dapat meningkatkan keinginan pindah kerja guru.. 2) Kepuasan kerja berpengaruh langsung negatif terhadap keinginan pindah kerja guru SD Swasta di Kecamatan Jatiasih. Hal ini berarti peningkatan kepuasan kerja kepada guru dapat menurunkan keinginan pindah kerja guru. 3) Konflik berpengaruh langsung negatif terhadap kepuasan kerja guru SD Swasta di Kecamatan Jatiasih. Hal ini berarti konflik yang dirasakan guru, dapat menurunkan kepuasan kerja guru dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Boyar, S.L., Maertz, C.P. Jr, Pearson, A.W. dan Keough, S., *Work-Family Conflict: A Model of Linkages between Work and Family Domain Variables and Turnover Intentions*, *Journal of Managerial Issues*, vol. 15, 2003
- Dreu, C.K.W De dan Vianen, A.E.M Van. *Managing relationship conflict and the effectiveness of organizational teams*, *Journal of Organizational Behavior*, Vol 22, 2001.
- Daft, Richard L. *New Era of Manajement*. Amerika Serikat: Cengage Learning, 2010.
- Fields, Dail L. *Taking The Measure of Work*. Amerika Serikat: Sage Publication. Inc, 2002.
- Hellrieger, Don and Slocum Jr., John W. *Organizational Behaviour*. Amerika Serikat: South-Western Cengage, 2011.
- Hussain, T. dan Asif,, S. *"Is employees' turnover intention driven by organizational commitment and perceived organizational support"*, *Journal of Quality and Technology Management*, Volume VIII, Issue II, December 2012.

Journal of Dynamics Elementary School

- Igbaria, Magid dan Shayo, Conrad. *Strategies for staffing the information system Department*. Amerika Serikat: Idea Group Publishing, 2004.
- Jex, Steve M. *Organizational Psychology*. Canada: John Wiley & Sons, Inc, 2002.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. *Organizational Behaviour*. Amerika Serikat: McGraw - Hill Companies. Inc, 2010.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., dan Hollingsworth, A. T. "An evaluation of precursors of hospital employee turnover", *Journal of Applied Psychology*, vol.63, 1978.
- Nazim Ali. "Factors Affecting Overall Job Satisfaction and Turnover Intention", *Journal of Managerial Sciences*, Vol.2(2), 2008.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. *Management*. Amerika Serikat: Pearson Education Inc., 2012.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. *Organizational Behaviour*. Amerika Serikat: Pearson Education. Inc, 2013.
- Saridakis, George dan Cooper, Cary L. *How Can HR Drive Grow*. Amerika Serikat: Edward Elgar Publishing Limited, 2013.
- Tett, R.P. dan Meyer, J.P. "Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings," *Pers. Psychol.*, vol. 46, 1993.