



## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KEMAMPUAN MANAJEMEN KONFLIK TARUNA DI LEMDIKLAT AKPOL SEMARANG**

**Hendrik A.E.Lao<sup>1\*</sup>, Tri Widada<sup>2</sup>, Merensiana Hale<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Prodi Magister Pendidikan Agama Kristen, Pascasarjana, IAKN Kupang, 85555, Indonesia.

<sup>2</sup>Prodi Taruna Akpol, Fakultas Kepolisian, AKPOL- Semarang

<sup>3</sup>Prodi Ilmu Teologi, Fakultas Teologi, Universitas Artha Wacana Kupang- NTT

\*Email korespondensi : [hendrikla033@gmail.com](mailto:hendrikla033@gmail.com)<sup>1</sup>

Diterima Januari 2019; Disetujui Januari 2021; Dipublikasi 31 Januari 2021

**Abstract:** *The conflict management ability of cadets in the Educational and Training Institute at the Semarang Police Academic is still low or not optimal. This needs special attention from all parties involved in the Police Academy. Because of the various reasons raised by cadets that they have not maximally practiced conflict management courses and it is only theoretical that cadets get. Therefore, increasing the ability of educators needs to be considered in teaching any material taught to cadets. This research is a quantitative study with a sample size of 28 people. The data collection technique is a closed questionnaire technique, while the data analysis technique uses SPSS 21 to determine the effect of organizational culture, self-efficacy on the conflict management skills of cadets at the Police Academy. The results showed that there was an influence of organizational culture by 28.1%, self-efficacy on conflict management by 49.5%. This shows that conflict management skills can increase if organizational culture and self-efficacy are increased effectively.*

**Keywords :** *Organizational culture, Self Efficacy, Conflict Management.*

**Abstrak:** Kemampuan manajemen konflik taruna di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan di Akademik Kepolisian Semarang masih rendah atau belum optimal. Hal ini perlu mendapat perhatian khusus dari semua pihak yang terlibat di lembaga Akpol. Karena dari berbagai alasan yang dikemukakan oleh taruna bahwa mereka belum maksimal mempraktekan mata kuliah manajemen konflik dan itu hanya bersifat teori yang taruna dapatkan. Oleh sebab itu, peningkatan kemampuan tenaga pendidikpun perlu diperhatikan dalam mengajarkan setiap materi yang diajarkan kepada taruna. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 28 orang. Teknik pengumpulan data adalah teknik angket tertutup sedangkan teknik analisis data menggunakan SPSS 21 untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, *self efficacy* terhadap kemampuan manajemen konflik taruna di Akpol. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh budaya organisasi sebesar 28,1%, *self efficacy* terhadap manajemen konflik sebesar 49,5%. Hal ini menunjukkan kemampuan manajemen konflik bisa meningkat apabila budaya organisasi dan *self efficacy* meningkat secara efektif.

**Kata kunci :** *Budaya Organisasi, Self Efficacy, Manajemen Konflik*

Penelitian dan perdebatan di dunia pendidikan telah lama diarahkan pada upaya-upaya untuk meningkatkan efektivitas dan kualitas pengajaran

dan pembelajaran. Tentunya tidaklah mudah untuk mendefinisikan apa yang disebut pengajaran dan pembelajaran yang efektif. Para pakar pendidikan

di dunia Barat dan Timur misalnya, memandang proses pengajaran dari sejumlah perspektif ideologis dan budaya yang berbeda. Secara spesifik, Cole dan Chan (1994, hal. 2) mengatakan bahwa pengajaran adalah *“a complex phenomenon that takes into account a wide range of personal characteristics, professional skills and specialised bases of knowledge.”* Selanjutnya, diskusi atau debat di kalangan pendidik dan pakar pendidikan tampak tidak mencapai kata sepakat tentang karakteristik-karakteristik pengajaran yang efektif ini. Dalam upaya awal untuk meneliti dan mendokumentasikan efektivitas proses pengajaran, Dunkin dan Biddle (1974: 13) menyatakan bahwa *“disagreement among the scholars about the characteristics of the teaching effectiveness was due to several reasons: (1) failure to observe teaching activities, (2) theoretical impoverishment, (3) use of inadequate criteria of effectiveness, and (4) lack of concern for contextual effects.”* Dalam hal ini, terlalu banyak variabel yang membentuk dan mempengaruhi proses ini. Namun untuk memahami efektivitas proses pengajaran dengan baik, fokus yang lebih sempit pada variabel-variabel tertentu akan lebih berguna daripada fokus yang melebar ke berbagai variabel. Untuk tujuan penelitian ini adalah budaya organisasi dan kemampuan manajemen konflik yang menarik untuk diteliti dalam upaya untuk meningkatkan efektivitas pengajaran adalah efikasi diri (*self efficacy*). Efikasi diri telah menjadi satu konsep penting di antara para peneliti pendidikan sejak Albert Bandura memperkenalkannya pada tahun 1970an lewat social learning theory yang kemudian dimodifikasi menjadi social cognitive

theory pada awal dekade 1980-an. Lebih jauh, efikasi diri tenaga pendidik adalah satu fenomena khusus yang dapat dipandang sebagai salah satu kontributor terhadap proses belajar dan mengajar yang efektif. Sehubungan dengan itu, para peneliti telah berhasil mendokumentasikan bagaimana efikasi diri mempengaruhi konstruk-construct lain seperti pencapaian diri dan prestasi belajar. Taruna) perlu segera mendapat perhatian.

Akpol merupakan lembaga pendidikan kedinasan vokasi yang mengedepankan ketrampilan. Bobot prosentase pengajaran 60 % praktek dan 40% teori. Kekosongan dosen akan berdampak pada proses belajar mengajar terganggu. Dosen di Akpol adalah Tim baik mengajar teori di kelas maupun praktek dilapangan. Dalam pelaksanaan pembelajaran setiap kelasnya rata-rata peserta didik berjumlah 38 orang. Fungsi teknis Kepolisian yang merupakan mata kuliah inti di Akpol diampu oleh 8 orang dosen. Yang masing-masing mempunyai tanggung jawab untuk mengajar 1 (satu) kelas.

Lembaga pendidikan AKPOL merupakan suatu lembaga yang memiliki budaya organisasi yang cukup kondusif namun perlu ditingkatkan iklim organisasi yang ada di Akpol seperti komunikasi antar senior dan junior yang masih kurang berjalan dengan baik. Budaya organisasi seperti ini dapat mempengaruhi hubungan antar satu dengan yang lainnya. Tidak hanya budaya saja yang perlu ditingkatkan namun self efficacy dari taruna pun perlu diberi motivasi yang baik. Self efficacy taruna masih rendah dilihat dari kemampuan mereka dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh dosen bahkan taruna jarang

sekali memiliki waktu untuk membaca di perpustakaan. Apabila taruna tidak memiliki skill dan self efficacy yang baik maka akan mempengaruhi kemampuan mereka dalam mengelola konflik yang ada sebab mereka dipersiapkan untuk terjun ketengah-tengah masyarakat yang heterogen baik karakter maupun persoalan yang terjadi. Berdasarkan hasil wawancara dengan taruna tingkat tiga pada tanggal 22 November 2018 bahwa dalam proses pembelajaran terjadi jadwal yang padat dan jadwal kuliah yang terlalu pagi sehingga membuat taruna mengantuk pada saat menerima materi belajar dari tenaga pendidik. Taruna wajib baca sesuai jadwal dari lakjar ada, namun dari studi dokumen presensi yang seharusnya 1 kelas berjumlah 37 atau 38 orang tertulis dalam buku presensi bervariasi yaitu ada yang hanya 20,16,11 dan 8 orang. Perlu ada koordinasi juga antara pola pengasuhan dan pola pembelajaran mengenai pengaturan waktu. Taruna merasa tertekan dengan tugas-tugas belajar yang

ada di AKPOL karena tugas yang diberikan terlalu banyak. Tugas belajar kelompok yang kurang terarah karena kompi yang berbeda antara setiap anggota kelompok dan kurangnya inisiatif antara semua anggota kelompok karena saling menunggu serta taruna selalu mendahulukan tugas yang dianggap lebih mendesak dan semua tugas belajar akan dikerjakan pada malam hari apabila semua kegiatan telah selesai. Taruna belajar sendiri tanpa ada pengawasan dan pendampingan dari pengasuh atau tenaga pendidik. Media pembelajaran khususnya laptop tidak diperbolehkan untuk dibawa ke kelas maupun dikamar bagi taruna tingkat tiga serta taruna membutuhkan informasi berupa berita-berita maka

perlu pemasangan wifi. Dosen kurang memberikan motivasi kepada taruna sehingga taruna merasa kurang memiliki motivasi dalam belajar. Slide pembelajaran yang monoton membuat taruna bosan dalam belajar, taruna mengharapkan penggunaan metode dan media belajar yang bervariasi.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengertian Budaya Organisasi**

Beberapa literatur yang ada disebutkan bahwa budaya organisasi memiliki beberapa istilah seperti *corporate culture* dan literatur yang lain disebut *organization culture*. Kedua istilah ini memiliki arti yang sama. Seiring dengan berkembangnya waktu terjadi penyempurnaan terhadap definisi budaya organisasi. Menurut Wibowo (2013:19) budaya organisasi adalah filosofi dasar yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. pendapat ini dapat dimaknai bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan.

Budaya organisasi menurut Newstrom (1997) pola atas asumsi, kepercayaan, nilai dan norma yang mana dibagi kepada semua anggota organisasi. budaya ini mungkin dengan sadar dibuat oleh anggota inti organisasi tersebut, atau ini mungkin terbentuk seiring perjalanan waktu organisasi tersebut,. Ini merepresntasikan sebuah elemen pokok lingkungan kerja yang mana pekerja melaksanakan pekerjaan mereka. Budaya organisasi adalah sesuatu yang tidal terlihat, kita tidak dapat melihatnya atau ruangan, ini berada di

sekeliling kita dan mempengaruhi segala sesuatu, itu terjadi dalam sebuah organisasi.

Syafaruddin (2002) menyatakan pengaruh budaya kondusif organisasi yang diciptakan di sekolah merupakan efektivitas sekolah yang dapat diartikan juga sebagai sekolah yang mampu menunjang tingkat keberhasilan kinerja yang merupakan produk kumulatif dari seluruh layanan yang dilakukan dengan baik. Budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi setiap perilaku. Hal itu tidak hanya membawa dampak pada keuntungan organisasi sekolah secara umum, namun juga akan berdampak pada perkembangan kemampuan dan efektivitas kerja guru dan karyawan itu sendiri.

Budaya organisasi didefinisikan secara beragam oleh para ahli. Menurut Dwyer, Richard & Chadwick (2003), budaya organisasi dalam suatu organisasi dapat dilihat sebagai sebuah pola nilai-nilai yang terbagi yang membantu anggotanya memahami fungsi organisasi dan memberikan norma bagi perilaku organisasi. budaya organisasi memberikan sebuah *framework* kepada karyawan menginternalisasi harapan tentang peran organisasi dan perilaku yang pada akhirnya mengarah kepada hal yang luas sebagai suatu mekanisme kontrol organisasi.

Robbins & Judge (2002) memberikan definisi budaya organisasi sebagai sebuah sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota yang berbeda antar organisasi satu dengan organisasi lainnya. Sedangkan menurut Carroll (dalam Munandar, 2001) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan beraksi berdasarkan

pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi.

Rousseau (dalam Komariah, 2006:100) budaya organisasi meliputi dua atribut yang berbeda, pertama adalah intensitas, yaitu batas-batas atau tahap-tahap ketika para anggota organisasi (unit) sepakat atas norma-norma, nilai-nilai, atau isi budaya lain yang berhubungan dengan organisasi atau unit tersebut. Kedua adalah integritas, yaitu batas-batas atau tahap-tahap ketika unit yang ada dalam suatu organisasi ikut serta memberikan budaya yang umum. Dua atribut tersebut cukup menjelaskan adanya budaya yang diciptakan organisasi mempengaruhi perilaku karyawan dan pelaksanaan budaya organisasi yang dipengaruhi oleh budaya yang dibawa pribadi-pribadi dalam organisasi. Dikarenakan budaya organisasi berpengaruh kuat terhadap perilaku semua karyawan maka sudah menjadi kewajiban organisasi untuk membangun arah dan strategi yang membentuk budaya yang kuat yang dipatuhi semua karyawan.

### **Dimensi Budaya Organisasi**

Bahri (2010:33) berpendapat bahwa budaya organisasi merefleksikan pola perilaku, asumsi-asumsi, norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, dan cara bertindak yang dilakukan oleh anggota organisasi baik secara implisit maupun eksplisit, yang termanifestasi dalam inovasi, stabilitas, menghormati orang, orientasi hasil, perhatian terhadap hal-hal rinci, orientasi tim, dan keagresifan berkompetisi.

Budaya organisasi dalam konteks sekolah dapat berupa nilai-nilai organisasi yang tersaji secara tertulis seperti visi, misi, tujuan program

kerja dan tata tertib sekolah, atau dapat pula berwujud dalam bentuk tidak tertulis seperti pembelajaran, pola komunikasi antar warga sekolah, dan lain-lain kebiasaan yang terpola secara khas dan relatif permanen.

### **Manajemen Konflik**

Istilah konflik berasal dari kata kerja Latin, *confligere*, yang berarti saling berbenturan atau semua bentuk benturan, tabrakan, ketidaksesuaian, ketidakerasian, pertentangan, perkelahian, oposisi dan interaksi-interaksi yang antagonis atau saling bertentangan (Kartono, 2012: 245). Kata tersebut diserap ke dalam bahasa Inggris menjadi *conflict*, yang berarti *a fight, a collision, a struggle, a controversy, an opposition of interest, opinions of purposes* (Umam, 2012: 261). Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia (Poerwodarminto, 1976: 519), kata konflik berarti pertentangan atau percecokan. Sedangkan dalam organisasi istilah konflik menjadi konflik organisasi. (Umam, 2012: 261). Para pakar telah mengemukakan berbagai definisi mengenai konflik dengan perspektif yang berbeda. Stoner (dalam Sujito, 2012) mendefinisikan konflik sebagai: "*Organizational conflict is a disagreement between two or more organization members or groups arising the fact that they must share scarce resources or work activities and / or from the fact that they have different statuses, goals, values, or perceptions*". Senada dengan pendapat tersebut DiGirolamo (dalam Wirawan, 2010: 5), mendefinisikan konflik sebagai: "*Conflict is a process that begins when an individual or group perceives differences and opposition between itself and another individual or group about interest and resources, beliefs, values,*

*or practice that matter to them*". Selanjutnya Deutsch (1973), Gaski (1984), Stern, El-Ansary, and Coughlan (1996) in Bradford (2003) merumuskan konflik: *Conflict is defined as the behaviors or feelings of interdependent parties in response to potential or actual obstructions that impede one or more of the parties achieving their goals*. Luthans (1985) dalam Umam (2012: 262) mendefinisikan konflik: *the condition of objective compatibility between values or goals, as the behavior or deliberately interfering with another's goal achievement, and emotional in terms of hostility*. Swamstrom and Weismann, (2005)

mengemukakan: *Conflict is the result of opposing interests involving scarce resources, goal divergence and frustration*. Menurut Soetopo (2012: 267).

### **Fungsi Manajemen Konflik**

Harjana (1994) dalam wahab (2011: 356) mengemukakan manajemen konflik berguna dalam mencapai tujuan yang diperjuangkan dan menjaga hubungan pihak-pihak yang terlibat konflik tetap baik. Rahim (2011) dalam Setabasri (2011) merumuskan fungsi konflik adalah sebagai berikut :

1. Konflik merangsang inovasi, kreativitas, dan perubahan
2. Proses pembuatan keputusan dalam organisasi akan terimprovisasi
3. Solusi alternatif atas satu masalah akan ditemukan
4. Konflik membawa solusi sinergis bagi masalah bersama
5. Kinerja individu dan kelompok akan lebih kuat
6. Individu dan kelompok dipaksa untuk mencari pendekatan baru atas masalah

7. Individu dan kelompok perlu lebih mengartikulasi dan menjelaskan posisi mereka.

### **Efikasi Diri**

“Efikasi Diri” Efikasi diri adalah sebuah konsep yang dirumuskan oleh Albert Bandura (1997), guru besar psikologi di Standford University, dan bersumber dari *social learning theory*. Menurut Bandura (1997, 3), “*efficacy is a major basis of action. People guide their lives by their beliefs of personal efficacy. Self-efficacy refers to beliefs in one’s capabilities to organize and execute the courses of action required to produce given attainments.*” Dengan demikian, efikasi ini merupakan satu keyakinan yang mendorong individu untuk melakukan dan mencapai sesuatu. Efikasi diri hanya merupakan satu bagian kecil dari seluruh gambaran kompleks tentang kehidupan manusia, tetapi dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang kehidupan itu dari segi kemampuan manusia. Keragaman kemampuan manusia ini diakui oleh teori efikasi diri. Teori efikasi diri merupakan upaya untuk memahami keberfungsian kehidupan manusia dalam pengendalian diri, pengaturan proses berpikir, motivasi, kondisi afektif dan psikologis (Bandura, 1997: 36). Melalui perspektif ini, efikasi diri diyakini dapat membuat individu mampu menafsirkan dan menerjemahkan faktor-faktor internal dan eksternal ke dalam tindakan nyata. Namun perlu ditegaskan bahwa individu-individu yang berbeda memiliki kemampuan yang berbeda dalam membaca pikiran mereka dan memandang lingkungan mereka. Pada dasarnya efikasi diri tidak spesifik bagi individu-individu tertentu karena ini merupakan satu konsep umum.

Bandura (1997) berpendapat bahwa efikasi diri adalah 4 kemampuan umum yang terdiri atas aspek-aspek kognitif, sosial, emosional dan perilaku, dan individu harus mampu mengolah aspek-aspek itu untuk mencapai tujuan tertentu. Tetapi Bandura (1997) mengingatkan bahwa efikasi diri merupakan sebuah instrumen multi guna karena konsep ini tidak hanya berkaitan dengan kemampuan, namun juga mampu menumbuhkan keyakinan bahwa individu dapat melakukan berbagai hal dalam berbagai kondisi. Dengan kata lain, efikasi diri berlaku sebagai mesin pembangkit kemampuan manusia. Oleh karena itu, tidaklah mengherankan jika seseorang memiliki efikasi diri yang kuat, maka ia bermotivasi tinggi dan bahkan menunjukkan pandangan yang ekstrim dalam menghadapi suatu situasi.

### **Sumber Informasi bagi Efikasi Diri**

Efikasi diri tidak tumbuh dengan sendirinya, tetapi terbentuk dalam hubungan segitiga antara karakteristik pribadi, pola perilaku dan faktor lingkungan (Bandura, 1997). Dengan demikian, hubungan ini bersifat alami, personal dan sosial, dan mungkin terjadi proses yang panjang dan kompleks untuk menciptakan hubungan ini. Menurut Bandura (1997), ada empat sumber informasi yang memberikan kontribusi penting terhadap pembentukan efikasi diri: (1) pengalaman tentang keberhasilan pribadi (*enactives mastery experiences*), (2) pengalaman keberhasilan orang lain yang dijadikan model (*vicarious experiences*), (3) pujian dan penghargaan sosial (*verbal persuasion and other related social recognitions*), dan (4) keadaan psikologis dan afektif individu

(*physiological and affective states*). Keempat sumber inilah yang akan digali dalam penelitian ini untuk mengukur tingkat efikasi diri mahasiswa dalam membaca dan menulis bahasa asing.

### METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data numerical atau angka yang diperoleh dengan metode statistik serta dilakukan pada penelitian inferensial atau dalam rangka pengujian hipotesis sehingga diperoleh signifikansi hubungan antar variable yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan taruna Akpol tingkat 3 yang berjumlah 282 Orang. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian adalah sebanyak 28 orang sesuai dengan rumus Husen Umar (2003) mengemukakan bahwa untuk menghitung besarnya ukuran sampel dapat dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin yaitu Rumusnya sebagai berikut:

$$n = N / (1 + (N(e)^2))$$

Keterangan :

n = Anggota atau unit sampel

N = Jumlah Populasi

e = Error yang ditoleransi karena menggunakan sampel.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket dengan teknik analisis Regresi linear berganda menggunakan SPSS 21.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Hasil analisis statistik deskriptif variabel budaya organisasi, *self efficacy* dan manajemen

konflik dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut.

**Tabel 4.1 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Budaya Organisasi	28	25,00	60,00	56,4286	7,34559
Self Efficasy	28	35,00	46,00	42,6071	2,21676
Manajemen Konflik	28	35,00	50,00	43,5000	2,78222
Valid N (listwise)	28				

Tabel tersebut di atas menjelaskan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai mean sebesar 56,4286 dan standar deviasi sebesar 7,34559. Variabel self efficacy memiliki nilai mean sebesar 42,6071 dan standar deviasi sebesar 2,21676 dan variabel manajemen konflik dengan nilai mean sebesar 43,5000 dan standar deviasi sebesar 2,78222.

### Analisis Regresi

#### Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Manajemen Konflik

Hasil analisis regresi dengan variabel budaya organisasi sebagai variabel independen adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Persamaan Regresi dengan Variabel Manajemen Konflik sebagai variabel dependent**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	13,972	10,229		1,366	,184		
1 Budaya organisasi	-,065	,095	-,172	-,684	,500	,468	2,137
Self Efficasy	,779	,316	,621	2,468	,021	,468	2,137

a. Dependent Variable: Manajemen Konflik

$$Y = -0,172 x_1 + 0,621 x_2$$

Persamaan pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi berpengaruh positif sebesar 0,172 atau 17,2%. Hal ini berarti pengaruh budaya organisasi terhadap manajemen konflik adalah positif dan signifikan. Peningkatan budaya organisasi akan meningkatkan kemampuan manajemen konflik dan penurunan budaya organisasi akan menurunkan kemampuan manajemen konflik.

### Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Manajemen Konflik

Hasil analisis regresi dengan variabel manajemen konflik sebagai variabel dependen adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Persamaan analisis Regresi dengan Variabel *Self Efficacy* sebagai Variabel Independent**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	17,007	9,122			1,864	,074
1 Self Efficacy	,622	,214	,495		2,908	,007

a. Dependent Variable: Manajemen Konflik

$$Y = 17,007 + 0,622$$

Persamaan pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel *self efficacy* adalah positif sebesar 0,495. Hal ini berarti pengaruh *self efficacy* terhadap manajemen konflik adalah positif dan signifikan. Peningkatan *self efficacy* akan meningkatkan kemampuan manajemen konflik taruna dan penurunan *self efficacy* akan menurunkan kemampuan manajemen konflik taruna.

### Pengaruh Budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap Manajemen Konflik

Hasil analisis regresi dengan variabel manajemen konflik sebagai variabel dependen adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Persamaan analisis Regresi dengan Variabel budaya organisasi sebagai Variabel Independent**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	37,496	4,056			9,246	,000
1 Budaya Sekolah	,106	,071	,281		1,492	,148

a. Dependent Variable: Manajemen Konflik

$$Y = 37,496 + 0,106$$

Persamaan pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi adalah positif sebesar 0,106. Hal ini berarti pengaruh budaya organisasi terhadap manajemen konflik adalah positif dan signifikan. Peningkatan budaya organisasi akan meningkatkan kemampuan manajemen konflik taruna dan penurunan budaya organisasi akan menurunkan kemampuan manajemen konflik.

### Pembahasan

#### Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Manajemen Konflik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap manajemen konflik. budaya adalah sebagai suatu pola semua susunan, baik internal maupun perilaku yang sudah diadopsi masyarakat sebagai suatu cara tradisional dalam memecahkan masalah-masalah anggotanya (Listiyo, 2008:85). Budaya didalamnya juga termasuk semua cara

yang telah terorganisir, kepercayaan, asumsi, nilai-nilai budaya implisit, serta premis-premis yang mendasar dan mengundang suatu perintah.

Karakteristik organisasi yang memiliki budaya organisasi yang kuat menurut Juran dalam Goetsch dan Devis (2002) adalah sebagai berikut: (1) filosofi manajemen dijabarkan secara luas; (2) menekankan pentingnya sumberdaya manusia berorganisasi; (3) menyelenggarakan upacara untuk momen-momen penting organisasi; (4) pemberian pengakuan dan penghargaan bagi pekerja yang berhasil; (5) memiliki jaringan komunikasi budaya; (5) memiliki aturan perilaku yang bersifat informal; (6) memiliki sistem nilai yang kuat; (7) memiliki standar kinerja yang tinggi.

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap manajemen konflik, berarti apabila budaya organisasi baik maka kemampuan manajemen konflik juga akan baik dan apabila budaya organisasi jelek maka kemampuan manajemen konflik akan jelek pula. Karena budaya organisasi sangat berkaitan dengan keterampilan, nilai dan perilaku seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Maka seorang taruan harus memiliki perilaku yang memadai secara profesional dalam melakukan pekerjaannya atau tugasnya

### **Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Manajemen Konflik**

Hasil Penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap manajemen konflik. yaitu pandangan tradisional (*Old view*) dan pandangan modern (*Current View*). Pandangan tradisional dan modern tentang konflik dapat dihindari konflik

tidak dapat dihindari konflik disebabkan oleh kesalahan manajemen dalam merancang dan memimpin organisasi konflik disebabkan oleh banyak factor, seperti struktur organisasi, perbedaan tujuan, persepsi, dan nilai-nilai konflik mengacaukan organisasi konflik mengurangi kinerja organisasi dalam pelbagai tingkatan manajemen bertugas mengeliminasi konflik manajemen bertugas mengelola dan mengatasi konflik sehingga tercapai kinerja yang optimal Untuk mencapai kinerja yang optimal konflik harus dihilangkan Untuk mencapai kinerja yang optimal membutuhkan tingkat konflik yang moderat Robbin (1996: 431) dalam Wahyudi (2011:15)

*Self Efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kemampuan manajemen konflik taruna, berarti *self efficacy* baik maka kemampuan manajemen konflik juga akan baik dan apabila *self efficacy* kurang baik maka kemampuan manajemen konflik akan kurang baik pula. Sebab *self efficacy* sangat berkaitan erat dengan psikologis seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya secara baik. Hal itu bisa tercapai apabila *self efficacy* secara individu maupun secara kelompok dapat terpenuhi. oleh karena itu, institusi harus mampu memberikan kesadaran diri secara baik kepada taruna sehingga tujuan organisasi atau institusi dapat tercapai.

### **Pengaruh Kompetensi Dosen, Kepuasan Kerja secara Bersama-sama terhadap Kinerja Gadik.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, *self efficacy* terhadap manajemen konflik. Dimana kontribus dari budaya organisasi dan *self efficacy*

secara bersama-sama terhadap peningkatan manajemen konflik sebesar 20,0%. Hal ini berarti variasi perubahan kemampuan manajemen konflik taruna dipengaruhi oleh budaya organisasi dan *self efficacy* sebesar 20,0 %.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan manajemen konflik taruna masih perlu ditingkatkan dan perlu diteliti lebih lanjut berkaitan dengan faktor lain yang mempengaruhinya yang belum diteliti dalam penelitian ini. Sebab manajemen konflik merupakan kemampuan seseorang dalam mengatasi persoalan yang dihadapi..

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa:

### Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Manajemen Konflik

Variabel budaya organisasi adalah positif sebesar 0,281 atau 28,1%. Hal ini berarti pengaruh budaya organisasi terhadap manajemen konflik adalah positif dan signifikan. Peningkatan budaya organisasi akan meningkatkan kemampuan manajemen konflik taruna dan penurunan budaya organisasi akan menurunkan kemampuan manajemen konflik taruna.

### Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Manajemen Konflik.

Variabel *self efficacy* adalah positif sebesar 0,495 atau 49,5%. Hal ini berarti pengaruh *self efficacy* terhadap kemampuan manajemen konflik taruna adalah positif dan signifikan. Peningkatan *self efficacy* akan meningkatkan kemampuan

manajemen konflik taruna dan penurunan *self efficacy* akan menurunkan kemampuan manajemen konflik taruna.

### Pengaruh Budaya Organisasi, *Self Efficacy* secara Bersama-sama terhadap Manajemen Konflik.

Ada pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi, *self efficacy*, terhadap manajemen konflik. Budaya organisasi, *self efficacy* yang baik akan meningkatkan kemampuan manajemen konflik taruna. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *adjusted r square* adalah sebesar 0,200 berarti nilai koefisien determinasi adalah sebesar 20,0 %. Hal ini berarti variasi perubahan kemampuan manajemen konflik dipengaruhi oleh budaya organisasi dan *self efficacy* sebesar 20,0 %.

### Saran

Penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, maka disarankan masih bisa dikembangkan oleh peneliti selanjutnya untuk kemajuan ilmu pengetahuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arwildayanto. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi, Pendekatan Kerja Budaya Profesional*. Bandung:Alfabeta.
- Bahri, S. (2010). *Optimalisasi Kinerja Kepala Sekolah*. Jakarta: Gibon Books
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of thought and action: a social cognitive theory*. New Jersey: Englewood Cliffs, Prentice.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.

- Byrne, D. (1988). *Teaching Writing Skills*. London: Longman.
- Dyson, A.H. (1990). The word and the world. Reconceptualizing written language development or do rainbows mean a lot to little girls? (Technical Report No. 42). National Center for the Study of Writing and Literacy. University of California, Berkeley
- Dwyer, R. & Chadwick. (2003). Gender Diversity in Management and Firm performance: The Influence of Growth Orientation and Organizational Culture. *Journal Of Business*
- Fatimah. (2013). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Guru Bimbingan dan Konseling Terhadap Pengelolaan Konflik. Program Pascasarjana UNG, Prodi Manajemen Pendidikan: Gorontalo Gibson
- Goetsch & Davis. (2002). *Pengantar Manajemen Mutu 2. Ed. Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Prenhalindo.
- Hendriks, W. (2001). *Bagaimana Mengelola Konflik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, I. (2006). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ivancevich, D. (1996). Conflict in Schools: Its Causes & Management Strategies. *Journal of Managerial Sciences Volume III, Number II*. Diunduh tanggal 11-01-14
- Kasali, R. (2006). *Change*. Jakarta: Gramedia
- Komaruddin. (1996). *Ensklopedia Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Komariah, A. (2006). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Bandung: Bumi Aksara
- Koesmono, H. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengelolaan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur, *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 7(2): 171-188
- Kartono, K. (1992). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Perkasa
- Khayati E, (2013). Manajemen Konflik (<http://pengertianmanagement.blogspot.com/2013/03/manajemenkonflik-definisi-ciri-sumber.html>) Diunduh pada 24-10-2013
- Khaerul. (2012). *Manajemen Organisasi*, cetakan ke satu. Bandung: CV Pustaka Setia
- Listiyo, P.S. (2008). *Manajemen Pengembangan Mutu Sekolah/ Madrasah*. Yogyakarta: UIN Malang Press
- Machali, I. (2012). *Manajemen Pendidikan, Cetakan Ke satu*. Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Mulyadi. (2010). Kepemimpinan Kepala Sekolah Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Organisasi (Studi Multi Kasus di Madrasah Terpadu MAN 3 Malang, MAN Malang 1 dan MA Hidayatullah Muftadi'in Kota Malang, Balitbang Kemenag RI.
- Nasution, M.N. (2005). *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta: PT Ghalia Indonesia.
- Newstrom, J.W. (1997). *Organization Behavior*. New York: The McGraw-Hill Companies.Inc
- Robbins, S. (2002). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi. Terj. Handayani P*. Jakarta:Prehallindo
- Sachari, A., & Sunaryana. (2001). *Wacana Transformasi Budaya*. Bandung: ITB Press
- Stoner, dkk. (1995). *Manajemen*. Jakarta: Prehallindo

Syafaruddin. (2002). *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan*. Jakarta: Gramedia

Wibowo. (2013). *Budaya Sekolah Sebuah Kebutuhan untuk meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

---

▪ *How to cite this paper :*

Lao, H.A.E., Widada, T., & Hale, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Self Efficacy* Terhadap Kemampuan Manajemen Konflik Taruna Di Lemdiklat Akpol Semarang. *Jurnal Dedikasi Pendidikan*, 5(1), 269–280.