

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, MANAJEMEN KONFLIK, DAN
KOMPETENSI TERHADAP PERILAKU KERJA GURU PADA SMP SWASTA DI KOTA
YOGYAKARTA**

Nur Fitri Melasari¹, Surya Darmawan²

^{1,2} Manajemen, Fakultas Bisnis dan Humaniora, Universitas Teknologi Yogyakarta
nurfitrimelasari27@gmail.com

ABSTRACT

This study empirically examines the effects of emotional intelligence, conflict management, and competence on teacher work behavior in private junior high schools, aiming to identify the most influential direct drivers of teacher performance. A quantitative cross-sectional design was employed. Primary data from 90 teachers at private Junior High School's in Yogyakarta, selected via purposive sampling, were collected through online questionnaires and analyzed using PLS-SEM, including outer model, inner model, and hypothesis testing. The results reveal that emotional intelligence exerts a positive yet statistically non-significant effect on teacher work behavior. Conversely, conflict management and competence demonstrate a positive and significant effect. These findings confirm that teacher work behavior is more robustly enhanced by the capacity to manage interpersonal conflicts effectively and by thorough mastery of professional competencies spanning planning, implementation, and evaluation than by emotional intelligence alone. The hypotheses regarding conflict management and competence are thereby supported. The findings suggest that school management should prioritize strengthening conflict management and professional competency development. However, the cross-sectional design precludes causal inferences, and the limited variable scope restricts generalizability and omits other potential exogenous factors beyond the current model.

Keywords: *Emotional Intelligence, Conflict Management, Teacher Work Behavior.*

ABSTRAK

Penelitian ini menguji secara empiris pengaruh kecerdasan emosional, manajemen konflik, dan kompetensi terhadap perilaku kerja guru pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) swasta, dengan tujuan mengidentifikasi faktor-faktor yang memberikan pengaruh langsung paling besar terhadap perilaku kerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Data primer diperoleh dari 90 guru SMP swasta di Yogyakarta yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner daring, kemudian dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), yang meliputi evaluasi *outer model*, *inner model*, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja guru, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Sebaliknya, manajemen konflik dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja guru. Temuan ini menegaskan bahwa perilaku kerja guru lebih efektif ditingkatkan melalui kemampuan mengelola konflik interpersonal secara efektif serta penguasaan

kompetensi profesional yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran dibandingkan hanya melalui kecerdasan emosional. Dengan demikian, hipotesis mengenai pengaruh manajemen konflik dan kompetensi terhadap perilaku kerja guru dinyatakan didukung. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa manajemen sekolah perlu memprioritaskan penguatan kapasitas guru dalam manajemen konflik dan pengembangan kompetensi profesional. Namun, penggunaan desain *cross-sectional* membatasi penarikan kesimpulan kausal, sedangkan ruang lingkup variabel yang terbatas membatasi generalisasi temuan serta belum mencakup faktor-faktor eksogen lain di luar model penelitian yang berpotensi memengaruhi perilaku kerja guru.

Kata Kunci: Kecerdasan emosional, Manajemen konflik, Perilaku kerja guru.

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan sektor strategis dalam pembangunan sumber daya manusia yang menentukan kualitas dan daya saing bangsa di era globalisasi, dengan guru sebagai ujung tombak yang berperan langsung dalam proses pembelajaran di sekolah. Guru tidak hanya menyampaikan materi, tetapi juga mendidik, membimbing, melatih, dan mengevaluasi peserta didik, sehingga keberadaan guru yang profesional menjadi penentu keberhasilan sistem pendidikan (Effendi, 2023). Secara nasional, jumlah pendidik dan tenaga kependidikan aktif di Indonesia mencapai 4.653.722 orang (Kemendikdasmen, 2026), sebuah jumlah besar yang menegaskan posisi strategis guru dalam menentukan kualitas pendidikan nasional. Meskipun jumlahnya besar, kualitas

perilaku kerja guru masih menjadi perhatian serius. Data KPAI (2023) mencatat bahwa sekitar 35% kasus kekerasan terhadap anak terjadi di lingkungan sekolah, disertai tingginya angka bullying (Adelia dan Purwoko, 2025).

Berdasarkan data di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, tercatat 12 kasus kekerasan guru terhadap siswa dan 9 kasus konflik guru dengan orang tua pada tahun 2024, sementara secara nasional tercatat 64% siswa melaporkan pelanggaran disiplin guru, 64% kasus ketidakhadiran guru tanpa keterangan jelas, dan 2.355 kasus kekerasan pendidikan pada 2023 (KPAI, 2023). Persoalan ini didominasi oleh pelanggaran disiplin dan ketidakhadiran, diikuti konflik guru dengan orang tua yang muncul akibat perbedaan pandangan dalam mendisiplinkan siswa (Basra, 2025),

yang menunjukkan bahwa isu di lingkungan pendidikan tidak semata bersifat teknis-akademik, melainkan juga terkait kemampuan guru mengelola emosi dan konflik secara profesional.

Berdasarkan bidang kompetensi, data BPS menunjukkan 97,33% guru Indonesia telah memenuhi kualifikasi akademik minimal pada tahun ajaran 2023/2024 (Ahdiat, 2024), meningkat dari 96,95% pada tahun sebelumnya, dengan kenaikan pada jenjang SMP (97,20% menjadi 98,04%) dan SD (96,18% menjadi 96,85%), meski sedikit menurun pada jenjang SMA dan SMK. Namun demikian, tingginya kualifikasi akademik belum sejalan dengan kompetensi praktik pembelajaran: sekitar 81% guru belum mencapai nilai minimum Uji Kompetensi Guru (UKG), dan skor PISA 2022 menempatkan Indonesia pada peringkat ke-72 dari 79 negara dengan skor 371, jauh di bawah rata-rata OECD sebesar 487 (Effendi, 2023; Yogyakarta, 2026).

Tantangan adaptasi turut muncul dalam implementasi Kurikulum Merdeka, dengan sekitar 47% guru masih kesulitan mengintegrasikan teknologi digital dalam pembelajaran

(Habibah, 2025; Yulianti, 2024). Dari aspek disiplin dan integritas, Survei Penilaian Integritas Pendidikan 2024 mencatat 69% siswa menyatakan masih ada guru yang datang terlambat, 64% kasus guru tidak hadir tanpa alasan jelas, serta sekitar 30% guru menganggap wajar gratifikasi dari siswa/orang tua (Korupsi, 2024) menegaskan bahwa perilaku kerja guru mencakup dimensi disiplin dan etika profesional, bukan sekadar kemampuan mengajar.

Kondisi tersebut menuntut guru memiliki kecerdasan emosional untuk mengelola emosi dan membangun hubungan sosial positif (Gómez-hombrados dan Extremera, 2026), kemampuan manajemen konflik untuk menyelesaikan persoalan secara konstruktif (Robbins dan Judge, 2023), serta kompetensi profesional yang memadai (Wahyu Ramadhan et al., 2024) tiga aspek yang saling berkaitan dalam membentuk perilaku kerja guru.

Pada tingkat lokal, SMP swasta memiliki peran besar dalam penyelenggaraan pendidikan menengah pertama di Kota Yogyakarta. Berdasarkan data Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta tahun ajaran 2025/2026, terdapat 44 SMP

swasta dengan total 766 guru, jauh lebih banyak dibandingkan 16 SMP negeri dengan 671 guru. Kecamatan Umbulharjo memiliki jumlah SMP swasta dan guru terbanyak (9 sekolah, 207 guru), sementara Kecamatan Danurejan, Gondomanan, Kraton, Ngampilan, dan Pakualaman masing-masing hanya memiliki 1 SMP swasta, menunjukkan variasi kapasitas sumber daya antarwilayah. Sebaran ini menegaskan bahwa SMP swasta berkontribusi signifikan dalam memperluas akses pendidikan di Kota Yogyakarta, sehingga guru pada jenjang ini memiliki peran strategis yang layak dikaji lebih lanjut.

Peninjauan data berdasarkan status kepegawaian, mayoritas guru SMP swasta di Kota Yogyakarta berstatus Guru Tetap Yayasan/GTY (66,58%) dan Guru Tidak Tetap/GTT (30,94%), sementara guru PNS/ASN hanya 2,48% dan tidak ditemukan guru berstatus PPPK. Dominasi status non-ASN ini mengindikasikan tantangan tersendiri berupa ketidakpastian karier, variasi sistem kompensasi, dan beban kerja yang berbeda antarsekolah, kondisi yang berpotensi memengaruhi psikologis guru, kemampuan mengelola konflik kerja, serta perilaku kerja di

lingkungan organisasi sekolah. Dari sisi kualifikasi, 77,81% guru berpendidikan S1 dan 8,88% S2, tanpa guru berpendidikan D4 maupun S3; sementara dari sisi sertifikasi, 62,66% guru telah bersertifikasi profesi dan 37,34% belum. Perbedaan kondisi antarkecamatan turut menunjukkan bahwa lingkungan kerja guru SMP swasta di Kota Yogyakarta memiliki karakteristik beragam, sehingga memungkinkan variasi dalam pengelolaan hubungan kerja dan perilaku kerja guru.

Penelitian terdahulu mengenai manajemen konflik, kecerdasan emosional, dan kompetensi umumnya masih bersifat parsial dan menggunakan pendekatan korelasional, misalnya studi Sengadji et al. (2023) yang menemukan hubungan kuat antara manajemen konflik dan kinerja guru melalui korelasi Spearman, meskipun sejumlah studi lain menunjukkan inkonsistensi hasil. Selain itu, mayoritas penelitian terdahulu dilakukan pada jenjang SD, SMA, atau madrasah di wilayah seperti Karawang, Aceh, dan Bandung, serta lebih banyak menempatkan kinerja atau performa guru sebagai variabel dependen dibandingkan perilaku kerja

guru, dengan metode analisis konvensional (regresi linear, korelasi, path analysis) yang belum menangkap hubungan laten secara simultan dalam satu model komprehensif. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian baik secara konseptual, terbatasnya kajian yang menempatkan perilaku kerja guru sebagai variabel dependen utama, maupun metodologis, yaitu minimnya penelitian yang mengintegrasikan kecerdasan emosional, manajemen konflik, dan kompetensi secara simultan melalui pendekatan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS), khususnya pada konteks guru SMP swasta.

Perilaku kerja guru dipilih sebagai variabel dependen dalam penelitian ini karena mencerminkan proses dan tindakan nyata guru dalam menjalankan tugas profesional sehari-hari merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, berinteraksi dengan peserta didik, serta menjalankan tanggung jawab profesional berbeda dengan kinerja guru yang lebih menitikberatkan pada hasil atau capaian kerja (Robbins & Judge, 2023; Ramlah et al., 2023).

Kecerdasan emosional, manajemen konflik, dan kompetensi dipandang sebagai faktor yang lebih dahulu memengaruhi perilaku seseorang sebelum berdampak pada hasil kinerja, sehingga ketiganya dinilai relevan untuk menjelaskan perilaku kerja guru secara lebih menyeluruh.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan mengingat masih tingginya kasus pelanggaran disiplin, konflik guru dengan siswa maupun orang tua, serta ketidakhadiran guru tanpa alasan jelas kondisi yang menegaskan bahwa kualifikasi akademik tinggi belum sepenuhnya mencerminkan kualitas perilaku kerja guru di lapangan. Konflik yang tidak dikelola dengan baik berpotensi menurunkan kualitas hubungan kerja dan efektivitas pembelajaran, sementara tuntutan kerja yang tinggi dapat memicu stres dan menurunkan kualitas interaksi guru dengan siswa. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, manajemen konflik, dan kompetensi terhadap perilaku kerja guru pada SMP swasta di Kota Yogyakarta.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional, manajemen konflik, dan kompetensi guru terhadap perilaku kerja guru pada SMP swasta di Kota Yogyakarta (Creswell & Creswell, 2023). Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) berbantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4, yang sesuai untuk menguji hubungan antarvariabel laten secara simultan dan memprediksi variabel endogen pada model penelitian yang kompleks (Hair et al., 2022).

Populasi penelitian adalah 664 guru SMP swasta di Kota Yogyakarta yang memiliki kualifikasi akademik minimal Sarjana (S1) berdasarkan data Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta Tahun Ajaran 2025/2026. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% sehingga diperoleh 90 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, yaitu penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2023).

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disebarakan secara daring menggunakan Google Forms dengan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Instrumen penelitian mengukur variabel kecerdasan emosional, manajemen konflik, kompetensi guru, dan perilaku kerja guru yang dikembangkan berdasarkan indikator dari literatur dan regulasi terkait (Mayer et al., 2016; Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, 2023). Data sekunder diperoleh dari Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta, Badan Pusat Statistik, Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah, serta publikasi ilmiah yang relevan.

Analisis data diawali dengan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban. Selanjutnya dilakukan analisis PLS-SEM melalui evaluasi outer model yang meliputi validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk, kemudian dilanjutkan dengan evaluasi inner model menggunakan nilai R^2 , f^2 , Q^2 , dan path coefficient (Hair et al., 2022). Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode bootstrapping, dengan kriteria

t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05 pada tingkat signifikansi 5% (Hair et al., 2022).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Kuesioner disebarikan kepada 95 guru SMP swasta di Kota Yogyakarta; setelah eliminasi 2 kuesioner tidak valid/konsisten dan 3 data tidak lengkap (missing value), diperoleh 90 responden yang memenuhi kriteria analisis.

Secara demografis, responden didominasi perempuan (57,78%), berusia 26–30 tahun (55,56%), berpendidikan S1 (88,89%), berstatus guru honorer (43,33%), dengan lama mengajar 4–6 tahun (44,44%), dan mayoritas belum bersertifikasi (55,56%). Responden berasal dari beragam mata pelajaran, terbanyak Bahasa Indonesia (22,22%). Profil ini menunjukkan sampel penelitian didominasi guru muda, non-ASN, dengan pengalaman kerja menengah, karakteristik yang relevan dengan fokus penelitian pada dinamika hubungan kerja di sekolah swasta.

Seluruh indikator pada empat variabel (kecerdasan emosional, manajemen konflik, kompetensi guru,

dan perilaku kerja guru) menunjukkan skor rata-rata pada kategori tinggi (skala 1–5).

Tabel 1 Ringkasan Statistik
Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Indikator Mean Tertinggi (Mean)	Indikator Mean Terendah (Mean)
Kecerdasan Emosional	Mengenali perubahan emosi diri saat mengajar (4,27)	Memanfaatkan emosi untuk meningkatkan fokus mengajar (3,88)
Manajemen Konflik	Terbuka terhadap ide orang lain dalam menyelesaikan konflik (4,30)	Menunda penyelesaian konflik ketika situasi belum kondusif (2,94)
Kompetensi Guru	Penguasaan materi pelajaran (4,37)	Variasi metode mengajar dan komunikasi dengan siswa (4,20)
Perilaku Kerja Guru	Menjalankan tugas sebagai guru dengan penuh tanggung jawab (4,40)	Melaksanakan pembelajaran sesuai rencana (4,19)

Secara singkat dan jelas uraikan hasil yang diperoleh dan dilengkapi dengan pembahasan yang mengupas tentang hasil yang telah didapatkan dengan teori pendukung yang digunakan.

Pada kecerdasan emosional, skor tertinggi pada kemampuan mengenali perubahan emosi diri saat mengajar (4,27), sedangkan skor terendah pada pemanfaatan emosi untuk meningkatkan fokus mengajar (3,88), mengindikasikan bahwa

kesadaran emosi guru belum sepenuhnya diikuti kemampuan memanfaatkannya secara produktif.

Pada manajemen konflik, skor tertinggi pada keterbukaan terhadap ide orang lain (4,30) dan pencarian solusi bersama (4,28), menunjukkan kecenderungan gaya kolaboratif; skor terendah pada penundaan penyelesaian konflik (2,94), mengindikasikan variasi strategi antarguru dalam menentukan waktu penyelesaian konflik.

Pada kompetensi guru, skor tertinggi pada penguasaan materi pelajaran (4,37), sedangkan skor terendah, meskipun tetap tinggi pada variasi metode mengajar dan komunikasi dengan siswa (masing-masing 4,20), sejalan dengan temuan nasional bahwa penguasaan materi belum tentu diikuti kompetensi pedagogik yang setara (bandingkan hasil UKG dan PISA pada latar belakang).

Pada perilaku kerja guru, skor tertinggi pada tanggung jawab menjalankan tugas (4,40) dan penyusunan rencana pembelajaran (4,39); skor terendah pada konsistensi pelaksanaan pembelajaran sesuai rencana (4,19), mengindikasikan bahwa perencanaan yang baik tidak

selalu diikuti implementasi yang konsisten di kelas.

2. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Seluruh indikator menunjukkan outer loading $> 0,70$ (kecerdasan emosional 0,726–0,861; manajemen konflik 0,695–0,820; kompetensi guru 0,769–0,902; perilaku kerja guru 0,749–0,868), kecuali indikator X2.8 (0,695) yang masih dipertahankan karena nilai AVE dan reliabilitas konstruknya memenuhi kriteria. Nilai AVE seluruh variabel $> 0,50$ (kecerdasan emosional 0,638; manajemen konflik 0,581; kompetensi guru 0,707; perilaku kerja guru 0,692), sehingga validitas konvergen terpenuhi.

Uji validitas diskriminan melalui Fornell-Larcker Criterion menunjukkan akar AVE kompetensi guru (0,841) dan perilaku kerja guru (0,832) telah memenuhi kriteria, sementara kecerdasan emosional dan manajemen konflik menunjukkan beberapa korelasi antarkonstruk yang lebih tinggi dari akar AVE-nya. Namun, uji cross loading mengonfirmasi bahwa hampir seluruh indikator memiliki loading tertinggi pada konstruknya sendiri (kecuali X2.3 yang sedikit lebih tinggi terhadap

kompetensi guru), sehingga validitas diskriminan tetap dinyatakan terpenuhi. Uji HTMT menunjukkan sebagian besar nilai di bawah atau mendekati 0,90, kecuali hubungan Y1–X2 (0,941) dan Y1–X3 (0,911) yang tergolong sangat kuat, mengindikasikan kedekatan konseptual antara manajemen konflik, kompetensi, dan perilaku kerja guru yang perlu diinterpretasi secara hati-hati.

Reliabilitas konstruk seluruh variabel sangat baik: Cronbach's Alpha 0,910–0,920 dan Composite Reliability (rho_c) 0,931–0,935, jauh di atas ambang 0,70.

3. Evaluasi Model Struktural (Inner Model) dan Pengujian Hipotesis

Nilai *R-square adjusted* sebesar 0,804 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, manajemen konflik, dan kompetensi guru secara bersama menjelaskan 80,4% variasi perilaku kerja guru, kemampuan prediksi model yang kuat. Nilai *Q²predict* sebesar 0,750 (RMSE 0,549; MAE 0,374) menegaskan relevansi prediktif model optimal.

Discussion

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Perilaku Kerja Guru

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap perilaku kerja guru (original sample = 0,189; t-statistic = 1,289; p-value = 0,197 > 0,05), sehingga H1 ditolak. Arah positif ini mengindikasikan bahwa kemampuan guru mengenali, memahami, dan mengendalikan emosi tetap berkontribusi terhadap kualitas komunikasi dan pengelolaan kelas (Wang dan Qin, 2025; Cervellione et al., 2025), namun belum cukup kuat secara statistik untuk menjelaskan perilaku kerja guru dalam penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa perilaku kerja guru lebih banyak ditentukan oleh faktor yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas, sistem kerja sekolah, beban administrasi, dukungan pimpinan, dan budaya organisasi, dibandingkan kemampuan emosional individual semata.

Hasil ini sejalan dengan Wulantika dan Hartono (2025) yang juga menemukan kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, namun bertentangan dengan Nilai *f-square* menunjukkan manajemen konflik memberi kontribusi medium effect (0,309), sedangkan kecerdasan emosional (0,048) dan kompetensi guru (0,141) tergolong small effect, dengan kompetensi guru mendekati ambang efek sedang.

**Tabel 2 Ringkasan Hasil
Pengujian Hipotesis**

Hubungan Antarvariabel	Koefisien Jalur (β)	t-statistic	p-value
X1 $\rightarrow$ Y	0,189	1,289	0,197
X2 $\rightarrow$ Y	0,462	2,054	0,040
X3 $\rightarrow$ Y	0,308	1,967	0,049

Sumber: SmartPLS 4, 2026

Hasil pengujian hipotesis (bootstrapping, kriteria t-statistic $> 1,97$ dan p-value $< 0,05$) Seluruh koefisien jalur bernilai positif, namun hanya manajemen konflik dan kompetensi guru yang terbukti signifikan. Perilaku kerja guru SMP swasta di Kota Yogyakarta dengan demikian lebih kuat dijelaskan oleh kemampuan mengelola konflik dan kompetensi profesional dibandingkan kecerdasan emosional secara langsung

Perbedaan ini bersumber dari perbedaan karakteristik responden, konteks organisasi, dan variabel lain dalam model. Temuan ini menegaskan research gap bahwa kecerdasan emosional berperan sebagai faktor pendukung, bukan determinan utama, perilaku kerja guru SMP swasta di Kota Yogyakarta, sehingga penelitian selanjutnya perlu mempertimbangkan variabel mediasi atau moderasi seperti stres kerja, kepuasan kerja, dukungan organisasi, atau kepemimpinan kepala sekolah untuk menjelaskan mekanisme pengaruhnya secara lebih menyeluruh.

Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Perilaku Kerja Guru

Hipotesis kedua diterima: manajemen konflik berpengaruh positif dan

signifikan terhadap perilaku kerja guru (original sample = 0,462; t-statistic = 2,054; p-value = 0,040 $< 0,05$), bahkan menunjukkan koefisien jalur tertinggi di antara ketiga variabel independen. Temuan ini konsisten dengan karakteristik sekolah sebagai organisasi yang sarat interaksi sosial, antara guru dengan peserta didik, kepala sekolah, rekan sejawat, yayasan, dan orang tua, yang berpotensi memunculkan konflik akibat perbedaan pandangan, beban kerja, atau cara mendisiplinkan siswa. Guru yang mampu mengelola konflik secara konstruktif cenderung menjaga komunikasi terbuka, membangun hubungan kerja harmonis, dan tetap profesional di tengah dinamika kerja.

Hasil ini sejalan dengan Oftiah et al. (2025) dan Sengadji et al. (2023), namun berbeda dengan Sari et al. (2025) yang menemukan conflict control berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru madrasah di Aceh perbedaan yang diduga bersumber dari konteks organisasi, jenjang pendidikan, dan pemilihan variabel dependen (kinerja vs. perilaku kerja). Temuan ini memperluas research gap dengan menunjukkan bahwa manajemen konflik tidak hanya relevan terhadap hasil kerja (kinerja), tetapi juga terhadap proses kerja (perilaku kerja) guru, yang semakin penting mengingat status kepegawaian guru SMP swasta yang beragam dan sistem organisasi yayasan yang kompleks.

Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Perilaku Kerja Guru

Hipotesis ketiga juga diterima: kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja guru (original sample = 0,308; t-statistic = 1,967; p-value = 0,049 < 0,05). Kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional secara bersama-sama mendasari kemampuan guru merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, membangun interaksi positif, serta menjalankan tanggung jawab profesional. Guru yang kompeten cenderung lebih siap menghadapi tuntutan pembelajaran, perubahan kurikulum, dan tuntutan teknologi, sehingga kompetensi berperan membentuk perilaku kerja yang adaptif dan bertanggung jawab, bukan sekadar kemampuan mengajar teknis.

Temuan ini sejalan dengan Lamatenggo et al. (2023), Sabilah dan Andini (2024), serta Mu'arif (2023), namun berbeda dengan Kristinawati et al. (2024) yang menemukan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja hanya secara tidak langsung melalui mutu sekolah, serta Maryuni et al. (2024) yang menemukan dimensi kompetensi sosial tidak signifikan bila diuji terpisah. Perbedaan ini menunjukkan bahwa kekuatan pengaruh kompetensi bergantung pada apakah dikonstruksi sebagai kemampuan utuh atau dimensi terpisah, serta pada variabel dependen dan model penelitian yang digunakan. Penelitian ini memperkuat

pemahaman bahwa kompetensi guru dipandang sebagai konstruk menyeluruh penting tidak hanya bagi capaian kinerja, tetapi juga bagi pembentukan perilaku kerja guru sehari-hari.

Secara keseluruhan, manajemen konflik dan kompetensi guru terbukti berpengaruh positif-signifikan terhadap perilaku kerja guru, sedangkan kecerdasan emosional berpengaruh positif namun tidak signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa perilaku kerja guru SMP swasta di Kota Yogyakarta lebih kuat dibentuk oleh kemampuan mengelola konflik dan kompetensi profesional dibandingkan kecerdasan emosional secara langsung tanpa berarti kecerdasan emosional tidak relevan, melainkan lebih berfungsi sebagai faktor pendukung yang perlu diperkuat bersama faktor organisasi lainnya.

Hasil ini juga menegaskan research gap konseptual bahwa perilaku kerja guru perlu dikaji terpisah dari kinerja guru: kinerja menekankan hasil kerja, sedangkan perilaku kerja menekankan tindakan dan proses kerja sehari-hari. Melalui pendekatan SEM-PLS, penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel prediktor memiliki peran yang berbeda dalam menjelaskan perilaku kerja guru, sehingga upaya peningkatannya perlu diarahkan pada penguatan manajemen konflik, pengembangan kompetensi berkelanjutan, dan pembinaan kecerdasan emosional yang didukung iklim sekolah yang

kondusif. Penelitian mendatang disarankan menguji peran mediasi/moderasi diantaranya stres kerja, kepuasan kerja, dukungan organisasi, kepemimpinan kepala sekolah) serta memperluas konteks pada jenjang dan wilayah lain guna menguji konsistensi temuan ini secara lebih luas.

ED Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap perilaku kerja guru, sedangkan manajemen konflik dan kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan perilaku kerja guru lebih efektif dilakukan melalui penguatan kemampuan manajemen konflik dan pengembangan kompetensi guru, dengan tetap didukung pembinaan kecerdasan emosional dan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi sekolah dalam merancang program pengembangan profesional guru. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan sampel serta menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi perilaku kerja guru agar diperoleh model yang lebih nyata.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiat, A. (2024). *Guru RI yang memenuhi standar kualifikasi meningkat*. Databoks. Jakarta: Katadata Insight Center, PT Katadata Indonesia.
<https://databoks.katadata.co.id/infografik/2024/11/26/guru-ri-yang-memenuhi-standar-kualifikasi-meningkat>
- Bahkir, F. (2022). Online survey as a data collection tool: The good, the bad, and the ethics. *TNOA Journal of Ophthalmic Science and Research*, 60(2), 217.
https://doi.org/10.4103/tjosr.tjosr_174_20
- Basra. (2025). Konflik orang tua siswa dan guru kerap muncul, Komnas PA sampaikan imbauan ini. *Kumparan*.
<https://kumparan.com/beritaanaksurabaya/konflik-orang-tua-siswa-dan-guru-kerap-muncul-komnas-pa-sampaikan-imbauan-ini-266lk0HrI0>
- Campbell, S., Greenwood, M., Prior, S., Shearer, T., Walkem, K., Young, S., Bywaters, D., & Walker, K. (2020). Purposive sampling: Complex or simple? Research case examples. *Journal of Research in Nursing*, 25(8), 652–661.
<https://doi.org/10.1177/1744987120927206>
- Cervellione, B., Lombardo, E. M. C., & Iacolino, C. (2025). Psychological resources and interventions for teachers' emotional competence and well-being: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 16.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1640968>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design*:

- Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (6th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Effendi, M. I. (2023). Kondisi guru di Indonesia: Kuantitas dan kualitas. *Kumparan*.
<https://kumparan.com/muhammad-irfan-effendi/kondisi-guru-di-indonesia-kuantitas-dan-kualitas-21fh2Df5Qt8>
- Gómez-Hombrados, J., & Extremera, N. (2026). The social perception of teachers' emotional intelligence and problematic internet use among Spanish adolescents: A serial mediation model involving teacher-student relationships and stress. *Psychosocial Intervention*, 35. <https://doi.org/10.5093/pi2026a4>
- Habibah, M. (2025). Pendidikan di era digital: Mengapa guru tak bisa lagi hanya mengajar di papan tulis? *Disdik Purwakarta*.
<https://disdik.purwakartakab.go.id/read/pendidikan-di-era-digital>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook. Cham, Switzerland: Springer.
<https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), 100027. <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
- Kilmann, R. H. (2023). Mastering the Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument. Newport Coast, CA: Kilmann Diagnostics.
- Komisi Perlindungan Anak Indonesia. (2023). Rakornas dan ekspose KPAI 2023: Membangun Indonesia bebas kekerasan terhadap anak. Jakarta: Komisi Perlindungan Anak Indonesia.
<https://www.kpai.go.id/publikasi/rakornas-dan-ekspose-kpai-2023-membangun-indonesia-bebas-kekerasan-terhadap-anak>
- Korupsi, K. P. (2024). Temuan hasil SPI Pendidikan 2024: Gratifikasi masih membayangi ruang kelas. Jakarta: Komisi Pemberantasan Korupsi.
<https://www.kpk.go.id/id/ruang-informasi/berita/temuan-hasil-spi-pendidikan-2024-gratifikasi-masih-membayangi-ruang-kelas>
- Lamatenggo, N., Ansar, A., Arwidayanto, A., & Sumar, W. (2023). The role of teachers' teaching performance in Bolangitang Barat Elementary School: Competency, motivation, and teacher-training education. *AL-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 15(4). <https://doi.org/10.35445/alish>
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2016). The ability model of emotional intelligence: Principles and updates. *Emotion Review*, 8(4), 290–300. <https://doi.org/10.1177/1754073916639667>
- Mu'arif, M. H. (2023). Pengaruh kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial terhadap kinerja guru MA Darussalam Katimoho Kedamean Gresik. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 6(3), 176–184.
<https://doi.org/10.37504/jmb>

- Oftiah, S., Riswandi, N. S., & M. (2025). Pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja guru sekolah dasar di Gugus Mawar Metro Pusat. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(2). <https://doi.org/10.23969/jp.v10i2.30639>
- Pennington, G. (2024). Managing conflict styles to accelerate leadership effectiveness. *BMC Proceedings*, 18(S1), 28. <https://doi.org/10.1186/s12919-024-00313-1>
- Ramlah, R., Nurdjan, S., & Mahmud, H. (2023). Influence of emotional intelligence and school principal leadership on teacher work behavior. *International Journal of Asian Education*, 4(3), 179–189. <https://doi.org/10.46966/ijae.v4i3.353>
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J.-M. (2024). SmartPLS 4 [Computer software]. Oststeinbek, Germany: SmartPLS GmbH. <https://www.smartpls.com>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). New York: Pearson.
- Sabilah, F., & Andini, T. M. (2024). Enhancing teachers' teaching performance through social and personality competencies. *Tadris: Jurnal Keguruan dan Ilmu Tarbiyah*, 9(2), 629–646. <https://doi.org/10.24042/tadris.v9i2.24401>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2022). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Sengadji, P. M., Badrudin, B., & Hidayat, H. (2023). Manajemen konflik kepala madrasah dan hubungannya dengan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri. *Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 9(1), 53–62. <https://doi.org/10.26594/dirasat.v9i1.3566>
- Singh, S., & Sagar, R. (2021). A critical look at online survey or questionnaire-based research studies during COVID-19. *Asian Journal of Psychiatry*, 65, 102850. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2021.102850>
- SmartPLS. (2024). *Bootstrapping. SmartPLS Documentation*. <https://www.smartpls.com/documentation/algorithms-and-techniques/bootstrapping/>
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. (2023a). *Panduan substansi pengelolaan kinerja guru dan kepala sekolah*. Kementerian Pendidikan. <https://gtk.kemdikbud.go.id/>
- Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. (2023b). *Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 2626/B/HK.04.01/2023 tentang model kompetensi guru*. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. <https://jdih.kemdikbud.go.id/>
- Wahyu Ramadhan, M. S. I. J., & Rahman, A. L. (2024). Peran gaya kepemimpinan, kompetensi, dan kecerdasan emosional sangat penting dalam membentuk motivasi dan kinerja guru di madrasah. *Moral: Jurnal Kajian Pendidikan Islam*, 1(3), 33–45. <https://doi.org/10.61132/moral.v1i3.13>
- Wang, D., & Qin, J. (2025). Research development of teachers' emotional intelligence in the 21st century: A bibliometric analysis. *Acta Psychologica*, 257, 105067. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105067>

Yogyakarta, K. K. A. K. (2026). Data jumlah MTs swasta dan guru MTs swasta Kota Yogyakarta tahun ajaran 2025/2026. Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.

<https://yogyakarta.kemenag.go.id/>

Yulianti, C. (2024). DPR RI: Ketidaksiapan guru masih jadi kendala penerapan Kurikulum Merdeka. Detikedu (PT Trans Digital Media).

<https://www.detik.com/edu/edutainment/d-7266309/dpr-ri-ketidaksiapan-guru-masih-jadi-kendala-penerapan-kurikulum-merdeka>

Kemendikdasmen. (2026). Jumlah pendidik dan tenaga kependidikan aktif di Indonesia. Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah Indonesia.

<https://data.kemendikdasmen.go.id/data-induk/ptk/jumlah-per-wilayah>

Komisi Perlindungan Anak Indonesia. (2023). Rakornas dan ekspose KPAI 2023: Membangun Indonesia bebas kekerasan terhadap anak.

<https://www.kpai.go.id/publikasi/rakornas-dan-ekspose-kpai-2023-membangun-indonesia-bebas-kekerasan-terhadap-anak>

Republik Indonesia. (2005). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

<https://peraturan.bpk.go.id/Download/29906/UU%20Nomor%2014%20Tahun%202005.pdf>