

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis atas dua variabel bebas, yaitu Kemampuan Mengatasi Konflik (X_1) dan *Retention* (X_2) dengan *Willingness to Sacrifice* (Y) pada guru Sekolah Dasar Swasta di Kecamatan Tambun Utara, dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara Kemampuan Mengatasi Konflik (X_1) dengan *Willingness to Sacrifice* (Y). Hal ini didasari oleh persamaan regresi yang diperoleh, yaitu $\hat{Y} = -16,129 + 1,121X_1$. Koefisien regresi sebesar 1,121 menunjukkan bahwa apabila kemampuan mengatasi konflik (X_1) meningkat sebesar satu (1) satuan, maka kesediaan berkorban (Y) akan meningkat sebesar 1,121. Hasil uji secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar $123,991 > t$ tabel 1,971 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Dengan demikian, Kemampuan Mengatasi Konflik memberikan kontribusi positif dan signifikan dalam membentuk kesediaan berkorban guru.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *Retention* (X_2) dengan *Willingness to Sacrifice* (Y). Hal ini didasari oleh hasil analisis yang menunjukkan nilai t hitung sebesar -1,130 yang nilai mutlaknya lebih kecil dari t tabel 1,971, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,260 > 0,05$. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $\hat{Y} = 148,272 + (-$

0,074) X_2 , dengan arah hubungan yang negatif dan keeratan yang sangat lemah ($R = -0,078$). Maka kesimpulannya, secara parsial *Retention* (X_2) tidak berhubungan signifikan dengan kesediaan berkorban guru, sehingga hipotesis kedua (H_2) ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa keinginan guru untuk bertahan tidak serta-merta mencerminkan kesediaannya untuk berkorban.

3. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Kemampuan Mengatasi Konflik (X_1) dan *Retention* (X_2) secara bersama-sama dengan *Willingness to Sacrifice* (Y). Hal ini didasari oleh hasil uji signifikansi koefisien persamaan regresi berganda, di mana koefisien X_1 memiliki t hitung sebesar 124,340 ($\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$) dan koefisien X_2 memiliki t hitung sebesar 1,856 ($\text{Sig.} = 0,065$). Berdasarkan nilai F , diketahui F hitung sebesar 7777,643 $>$ F tabel 3,04, sehingga variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama mempunyai hubungan positif dengan variabel Y . Hasil uji regresi berganda menunjukkan angka R^2 (R Square) sebesar 0,987 atau 98,7%, yang berarti persentase sumbangan kedua variabel secara bersama-sama dengan kesediaan berkorban sebesar 98,7%, sedangkan sisanya sebesar 1,3% memiliki hubungan dengan variabel lain. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) diterima, dengan catatan bahwa peran dominan dipegang oleh Kemampuan Mengatasi Konflik.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, penelitian ini memiliki beberapa implikasi sebagai berikut.

1. Implikasi terhadap Kemampuan Mengatasi Konflik (X_1): karena kemampuan mengatasi konflik terbukti berhubungan positif dan signifikan dengan kesediaan berkorban guru, sekolah perlu memperkuat kompetensi ini secara berkelanjutan melalui pelatihan resolusi konflik, komunikasi asertif, dan regulasi emosi, serta menjadikannya salah satu indikator penting dalam pengembangan profesionalisme dan pembinaan sumber daya manusia pendidikan, sehingga tercipta iklim kerja yang harmonis dan kondusif bagi tumbuhnya dedikasi guru.
2. Implikasi terhadap Retention (X_2): karena retention terbukti tidak berhubungan signifikan dengan kesediaan berkorban guru, sekolah perlu menyadari bahwa angka retensi yang tinggi tidak otomatis mencerminkan dedikasi, sehingga kebijakan mempertahankan guru harus diarahkan pada penguatan keterikatan afektif bukan sekadar retensi administratif, antara lain melalui program pembinaan yang menumbuhkan komitmen afektif berupa apresiasi, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, dan pengembangan karier.
3. Implikasi terhadap Kemampuan Mengatasi Konflik dan Retention secara Bersama-sama (X_1 dan X_2 terhadap Y): karena kedua variabel secara simultan terbukti berhubungan signifikan dengan kesediaan berkorban meskipun peran dominan dipegang oleh kemampuan mengatasi konflik,

kebijakan sekolah sebaiknya mengintegrasikan penguatan manajemen konflik dengan strategi retensi berbasis keterikatan afektif secara bersamaan, agar kedua faktor tersebut saling memperkuat dalam menumbuhkan kesediaan berkorban guru secara berkelanjutan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat memberi manfaat dalam meningkatkan kesediaan berkorban (*willingness to sacrifice*) guru melalui penguatan kemampuan mengatasi konflik, khususnya di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Tambun Utara. Adapun saran-sarannya sebagai berikut.

1. Bagi Lembaga Pendidikan/Sekolah

Lembaga pendidikan di Sekolah Dasar Swasta se-Kecamatan Tambun Utara diharapkan dapat terus meningkatkan program pembinaan guru, khususnya dalam aspek kemampuan mengelola konflik dan penciptaan iklim kerja yang harmonis. Sekolah perlu menyelenggarakan pelatihan resolusi konflik, membangun komunikasi yang terbuka antarwarga sekolah, serta menerapkan manajemen yang adil dan transparan. Selain itu, sekolah hendaknya tidak hanya berfokus pada upaya mempertahankan guru secara administratif, melainkan membangun keterikatan emosional guru melalui apresiasi, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, serta pengembangan karier yang jelas, sehingga kesediaan berkorban guru dapat tumbuh secara berkelanjutan.

2. Bagi Guru

Guru diharapkan dapat terus mengembangkan kemampuan mengatasi konflik, baik melalui pengendalian emosi, komunikasi yang asertif, maupun sikap empati dalam menghadapi perbedaan di lingkungan kerja. Guru juga diharapkan mampu menjaga keharmonisan hubungan dengan rekan sejawat, kepala sekolah, dan orang tua siswa, agar tercipta suasana kerja yang kondusif. Dengan kemampuan mengelola konflik yang baik, guru dapat mengarahkan energinya untuk berdedikasi dan berkorban demi kepentingan peserta didik, sehingga tumbuh kesediaan berkorban yang lahir dari kesadaran dan keikhlasan, bukan keterpaksaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lain yang diduga berhubungan dengan kesediaan berkorban guru, seperti beban kerja, *burnout*, kepuasan kerja, dukungan organisasi, dan kompensasi, mengingat sebesar 1,3% variasi kesediaan berkorban dipengaruhi faktor di luar model ini. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan menelaah lebih mendalam fenomena tidak signifikannya *retention* terhadap kesediaan berkorban, misalnya dengan membedakan dimensi komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan, agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai determinan kesediaan berkorban guru.