

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada kondisi saat ini, dimana semenjak adanya Covid-19 kemajuan teknologi sangat berperan penting dalam kehidupan sehari-hari yang membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan yang ada mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja mereka. Dengan adanya perkembangan tersebut, menyebabkan karyawan perlu untuk mengubah pola dan sistem kerjanya sesuai dengan ketentuan yang ada. Tidak jarang hal ini bisa memicu timbulnya komunikasi yang kurang baik di lingkungan organisasi perusahaan dikarenakan adanya perbedaan pendapat antara sesama karyawan atau bahkan antara karyawan dengan pimpinan. Pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan oleh karyawan karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan dan sikap serta tergantungan aktivitas kerja inilah yang menjadikan sumber dari konflik (Tommy, 2010:15).

Konflik kerja merupakan persoalan yang tidak dapat dihindarkan. Hal tersebut pasti terjadi di setiap organisasi perusahaan. Dampak positif dari konflik kerja biasanya masing-masing dari individu berusaha memberikan hasil kerja terbaik, yang mana hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan dampak negatif yang dihasilkan dari sebuah konflik biasanya akan timbul stres kerja karena masing-masing individu merasa tidak nyaman dengan kondisi yang ada.

Dari konflik kerja yang sering dijumpai pada organisasi perusahaan, maka dukungan yang positif, sikap yang bijak, dan mendengarkan aspirasi dari karyawan sangat penting bagi pimpinan untuk meminimalisir terjadinya konflik pada karyawan. Dengan kurangnya motivasi juga memberikan dampak yang negatif dalam pekerjaannya, dan pada akhirnya beberapa karyawan akan mengundurkan diri dari perusahaan karena merasa tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan.

Dengan pemberian motivasi yang baik juga dapat meningkatkan kinerja pada karyawan. Dalam hal ini kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan (Asf & Mustofa, 2013:155-1560. Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik.

Berdasarkan wawancara awal dengan beberapa guru di SMK Negeri 1 Surabaya yang berlokasi di Jl. Smea No. 4, Wonokromo, Surabaya. Peneliti menemukan beberapa permasalahan yang dialami oleh beberapa karyawan yang dalam hal ini adalah guru, seperti permasalahan antar sesama guru yang disebabkan oleh komunikasi yang kurang tepat (miskom), tidak sependapat dengan yang ada, kesenjangan jabatan, dan yang akhir-akhir ini sering dijumpai yaitu terjadinya kesenjangan dalam tugas tambahan pada guru yang mana hal ini bisa memperkeruh terjadinya konflik pada guru dan membuat situasi yang kurang nyaman. Penulis juga memperoleh beberapa pendapat beberapa guru di SMK Negeri 1 Surabaya mengenai atasannya. Karyawan menganggap untuk atasan periode saat ini jauh lebih baik daripada yang sebelumnya karena perhatiannya terhadap guru dan mau turun langsung kebawah, tidak berlaku semena-mena seperti raja. Meskipun sudah merasa puas dengan sikap yang diberikan oleh atasan, guru masih berharap untuk atasan harus bisa membuat anak buahnya bersemangat seperti dalam hal memberikan sesuatu entah dalam bentuk materiil ataupun non materiil dan menggunakan sistem gaya kepemimpinan yang asik tapi tetap terfokus dengan tujuan pekerjaan. Dengan seperti itulah guru merasa termotivasi dan lebih bersemangat dalam pekerjaannya, yang tentunya hal ini bisa meningkatkan kinerja karyawan. Dari permasalahan yang ada, oleh karena itu peneliti disini tertarik ingin melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Konflik Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 1 Surabaya?
2. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 1 Surabaya ?
3. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah konflik kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersamaan dan simultan terhadap kinerja guru di SMKN 1 Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui secara signifikan pengaruh konflik kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Surabaya.
2. Untuk mengetahui secara signifikan pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMKN 1 Surabaya.
3. Untuk mengetahui secara bersamaan dan simultan pengaruh stres kerja, konflik kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan mendapatkan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi dunia pendidikan guna pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan stres kerja, konflik kerja, motivasi kerja, serta kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu sebagai masukan bagi sekolah SMK Negeri 1 Surabaya dalam rangka evaluasi perusahaan yang berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan dan juga kualitas perusahaan. Serta memberikan manfaat yang tidak kalah pentingnya yaitu guna meningkatkan kemampuan atau keterampilan dalam mengembangkan kemampuan profesionalisme pada masing-masing karyawan.

(SEGAJA DIKOSONGKAN)