

PENGARUH KONFLIK KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU TETAP DI SMKN 1 SURABAYA

Putri Yusti Rahma

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : putriyxak4@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh konflik kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Surabaya. Data yang digunakan adalah data primer. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru tetap di SMK Negeri 1 Surabaya yang berjumlah 92 guru. Sampel yang digunakan adalah 75 guru dengan teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, angket dan observasi. Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS Statistics versi 16. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Konflik kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,291 atau 29,1% yang artinya semua variabel bebas (Konflik Kerja dan Motivasi Kerja) dapat mempengaruhi variabel kinerja sebesar 29,1% sedangkan sisanya sebesar 70,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti. Dari penjelasan tersebut, penulis menyarankan agar motivasi yang diberikan tepat dalam hal memberi, partisipasi, perhatian, persaingan dan kebanggaan diperlakukan secara adil kepada setiap karyawan. Selain itu, motivasi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga akan berdampak pada kinerja guru.

Kata Kunci : Konflik Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

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.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut (Hamali, 2016:2) “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen

pengorganisasian tenaga kerja. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2019:10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Konflik Kerja

Konflik kerja biasanya juga sering terjadi dalam organisasi perusahaan. Hal ini terjadi karena adanya ketidakcocokan ataupun kesalah pahaman antar karyawan ataupun karyawan dengan atasan. Menurut Ana Catur Rina (2015:14) mengemukakan bahwa konflik kerja yang terjadi pada suatu organisasi dapat terjadi karena adanya perbedaan pendapat mengenai tujuan perusahaan. Kompetisi antar departemen, antar bagian, antar unit kerja, para manajer yang bersaing dalam memperebutkan posisi dan kekuasaan.

Sedangkan menurut Rivai (2011:999) konflik kerja adalah ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

Menurut Fitriana (2013:192) indikator konflik kerja yaitu : kesalahan komunikasi, perbedaan tujuan, perbedaan dalam penilaian atau persepsi, interdependensi aktivitas kerja, kesalahan dalam afeksi.

Motivasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:68) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sedangkan menurut Malayu (2015:23) pengertian motivasi adalah perolehan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan

keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi juga dapat diartikan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan lain yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat memengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif (Winardi, 2016:6).

Menurut Stephen P. Robbins (2012) indikator motivasi kerja sebagai berikut : aktualisasi diri, penghargaan, kebutuhan sosial, kebutuhan rasa aman, kebutuhan fisik.

Kinerja Guru

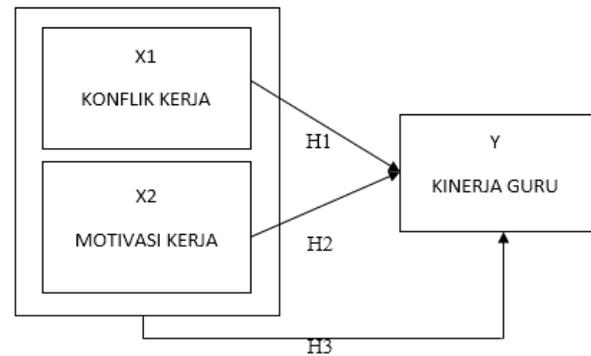
Menurut Supardi (2016:54) menyatakan bahwa “kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggungjawab atas siswa yang berada dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau hasil belajar siswa-siswanya”. Priansa (2018:394) juga memaparkan bahwa kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya”.

Sandi dalam Manullang (2017:1) menyatakan bahwa “kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, kinerja dikatakan baik atau memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan”.

Adapun indikator kinerja guru menurut Priansa (2018:78) yaitu :

1. Merencanakan pembelajaran
2. Melaksanakan pembelajaran
3. Menilai hasil pembelajaran
4. Membimbing dan melatih siswa.

KERANGKA KONSEPTUAL



HIPOTESIS

H1 : konflik kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru tetap di SMKN 1 Surabaya.

H2 : motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru tetap di SMKN 1 Surabaya.

H3 : konflik kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru tetap di SMKN 1 Surabaya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Konflik Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru Tetap

Jika dilihat dari hasil analisisnya menunjukkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru tetap di SMK Negeri 1 Surabaya, hal ini dapat diketahui dari nilai t sig sebesar 0,045 atau $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru tetap di SMK Negeri 1 Surabaya.

Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru Tetap

Jika dilihat dari hasil analisisnya menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru tetap di SMK Negeri 1 Surabaya, hal ini dapat diketahui dari nilai t sig sebesar 0,046 atau $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru tetap di SMK Negeri 1 Surabaya.

Pengaruh Konflik Kerja dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis menunjukkan variabel Konflik Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didapatkan dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai sig dalam uji F sebesar 0,000 yang artinya < dari 0,05. Sehingga seluruh variabel independen yang terdiri dari konflik dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru tetap di SMK Negeri 1 Surabaya.

Hasil Temuan Pengujian Hipotesis Hasil Temuan Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dengan persamaan regresi linear berganda, model regresi linier berganda ini adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh Konflik Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tetap di SMK Negeri 1 Surabaya, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 23,175 + 0,210 X_1 + 0,161 X_2 + e$$

1. Nilai konstanta (α) yang dihasilkan yaitu sebesar 23,175 dengan nilai positif yang menunjukkan terjadinya perubahan searah. Artinya apabila variabel konflik kerja dan motivasi kerja sama dengan nol satuan, maka kinerja guru ialah sebesar 23,175 atau lebih dari nol satuan.
2. Nilai koefisien konflik kerja (β_1) sebesar 0,210 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel konflik kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,210 dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai koefisien motivasi kerja (β_2) sebesar 0,161 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka akan

mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,161 dengan asumsi variabel lain konstan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda tersebut dapat disimpulkan bahwa konflik kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Surabaya.

Hasil Temuan Analisis Determinasi (R²)

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda nilai koefisien determinasi adalah 0,291 nilai tersebut adalah kuadrat dari nilai koefisien korelasi (r) artinya bahwa perubahan variabel bebas yaitu konflik kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) hanya dapat mempengaruhi besarnya kinerja karyawan (Y) sebesar 29,1% dan sisanya sebesar 70,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas lain diluar penelitian ini.

Hasil Temuan Uji T (Uji Parsial)

Digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat.

- a. Uji Pengaruh Konflik Kerja (X₁) Dari hasil diketahui bahwa t hitung untuk variabel motivasi sebesar 2,040 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,66629. Dari hasil tersebut diketahui bahwa t hitung > t tabel dengan nilai sig 0,045 < 0,05 oleh karena itu Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel konflik kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.
- b. Uji Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) Dari hasil diketahui bahwa t hitung untuk variabel kompensasi sebesar 2,030, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,66629. Dari hasil tersebut diketahui bahwa t hitung > t tabel dan nilai sig 0,046 < 0,05, oleh karena itu Ho ditolak dan Ha

diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil Temuan Uji F (Uji Simultan)

Hasil uji F dengan SPSS diperoleh nilai F hitung $14,787 > F$ tabel $3,12$ dan signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$, artinya konflik kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Surabaya sehingga hipotesis diterima.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis data terkait dengan konflik kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru tetap di SMK Negeri 1 Surabaya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada variabel konflik kerja berdasarkan hasil uji t (uji parsial) dengan nilai signifikansi sebesar $0,45 < 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik kerja dengan kinerja guru tetap di SMK Negeri 1 Surabaya.
2. Pada variabel motivasi kerja berdasarkan hasil uji t (uji parsial) dengan nilai signifikansi sebesar $0,46 < 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru tetap di SMK Negeri 1 Surabaya.
3. Pada variabel konflik kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru berdasarkan hasil uji F (uji simultan) dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru tetap di SMK Negeri 1 Surabaya.

Saran

Saran yang diberikan dalam penelitian ini merupakan hasil penelitian dan juga hasil pengamatan yang telah

dilakukan, terlebih lagi karena adanya kekurangan-kekurangan seperti yang telah disampaikan maka saran dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Saran untuk lembaga pendidikan
Lembaga pendidikan hendaknya lebih meningkatkan motivasi kerja guru, seperti adanya pemberian hadiah kepada guru yang telah mencapai kinerjanya sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, agar masing-masing guru bisa lebih termotivasi untuk meningkatkan semangat kerjanya sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja guru dan tercapainya tujuan lembaga pendidikan.
2. Saran untuk guru
Guru mampu mengendalikan suasana harmonis sesama guru ataupun guru dengan atasan untuk meminimalisir adanya konflik kerja, agar dapat tercapainya hubungan yang baik sehingga diharapkan guru mampu bekerja serta dapat menjalankan tugas dengan baik sesuai dengan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan.
3. Saran untuk peneliti selanjutnya
Variabel dalam penelitian ini hanya terbatas pada konflik kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan faktor-faktor atau variabel lainnya yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja guru, seperti stres kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja serta peneliti selanjutnya juga dapat melibatkan lebih banyak responden dalam melakukan penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

REFERENSI

Julvia Cristine. 2016. **Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.** Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Vol. 16. No.1, 2016. Jakarta

- Noviansyah, Zunaidah.* 2011. **Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Batubara.** Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya. Vol.9. No.16, 2011. Sumatera Selatan.
- Herlambang, Aldo.* 2014. **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya).** Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 13. No.1. 2014.
- Wirya, Andiani, Teleghawati.* 2020. **Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni.** Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 2. No. 1, 2020.
- Juwita, Murni.* 2016. **Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Guru, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 03 Mukomuko.** Skripsi. Universitas Terbuka Jakarta.
- Irwan, Muhammad.* 2017. **Pengaruh Stres dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalla Kakao Industri Makassar.** Skripsi. Universitas Alauddin Makassar.
- Badriyah, Mila.* 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Bandung: CV Pustaka Setia.
- Kasmir.* 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Sugiyono.* 2016. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.** Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam.* 2018. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.** Semarang: Badan Penerbit: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. Malayu S.P.* 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Tri Basuki, Agus.* 2017. **Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis (Dilengkapi Aplikasi SPSS & Eviews),** Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.