

**PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI
KERJA GURU HONORER SMA DI KABUPATEN BANTUL**

*THE INFLUENCE OF CONFLICT AND JOB STRESS TOWARD
HONORARY TEACHERS MOTIVATION THE HIGH MIDDLE SCHOOL
OF BANTUL*

OLEH:

DEVI WULANDARI

20130410093

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

(Jalan Lingkar Selatan Tamantirto Kasihan Bantul Yogyakarta 55183 Telp. (0274)

387656 Fax. (0274) 387646)

ABSTRACT

This study aimed to analyze the Effects of Conflict and Job Stress toward Honorary Teachers Motivation The High Middle School Of Bantul. Subjects in this study were for honorary teachers the high school in Bantul regency. In this study sample of 109 respondents were selected using purposive sampling method. The analysis tool used is linear regression and path analysis.

Based on the analysis that has been done shows that the conflict positive and significant effect on job stress, job stress significant negative effect on work motivation, and conflict significant negative effect on work motivation.

Keywords: Conflict, Job Stress, and Work Motivation

A. PENDAHULUAN

a. Latar Belakang

Guru adalah SDM yang sangat penting bagi kehidupan manusia karena guru mempunyai peranan penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Namun, banyak pertentangan yang terjadi pada guru honorer. Guru honorer dituntut bekerja secara optimal agar anak didiknya dapat menjadi generasi penerus bangsa yang berkualitas, namun guru honorer tidak menerima hak yang layak. Hal ini dapat menimbulkan dilema berkepanjangan, besarnya tanggungjawab yang diberikan sebagai tenaga pengajar belum diiringi dengan sepadannya hak yang diterima guru honorer. Banyaknya tuntutan dan beban kerja yang dipikul oleh guru honorer dapat menimbulkan adanya konflik dan stres kerja yang akan mempengaruhi motivasi mereka dalam mengajar.

Jumlah guru honorer di Indonesia semakin bertambah, jumlah guru honorer meledak hingga 850 persen (Siska Nirmala Puspitasari, 2016). Di Yogyakarta banyak guru honorer dan nasib mereka pun sama dengan nasib guru honorer lainnya di mana mendapatkan banyak tuntutan pekerjaan namun kurang mendapatkan kesejahteraan yang memadai. Bahkan, 743 guru honorer di Bantul terancam tidak bisa menjadi PNS (Erfanto Linangkung, 2016). Permasalahan guru honorer di Bantul semakin bertambah, nasib guru

honorar SMA di Bantul terancam tidak jelas dikarenakan sampai saat ini belum ada kepastian siapa yang akan membayar gaji guru honorar setelah pengelolaan SMA dan SMK dilimpahkan ke pemerintah DIY mulai tahun depan (Bhekti Suryani, 2016).

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian Pepi Mulita Sari dan Endang Siti Astuti (2015) yang berjudul "Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Tuban)" dan penelitian Putu Eka Vidya Jayani Putri (2010) yang berjudul "Lingkungan Kerja, Stres, Konflik Pengaruhnya terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT Bank Sinar Harapan Bali".

b. Permasalahan

1. Apakah konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja?
2. Apakah stres kerja berpengaruh negative terhadap motivasi kerja?
3. Apakah konflik berpengaruh negative dan signifikan terhadap motivasi kerja?

B. KAJIAN TEORI

1. Konflik

a. Pengertian Konflik

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2005) konflik adalah satu pihak menganggap kepentingannya ditentang atau dihalangi oleh pihak yang lain.

b. Faktor yang Mempengaruhi Konflik

Faktor penyebab terjadinya konflik kerja menurut Mangkunegara (2013) antara lain sebagai berikut:

1. Koordinasi kerja yang tidak dilakukan
2. Ketergantungan dalam pelaksanaan tugas
3. Tugas yang tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatan)
4. Perbedaan dalam orientasi kerja
5. Perbedaan dalam memahami tujuan organisasi
6. Perbedaan persepsi
7. Sistem kompetensi insentif (*reward*)
8. Strategi pemotivasian yang tidak tepat

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Empat jenis utama stressor:

1. Tingkat individual: Tuntutan pekerjaan, konflik peran, ambiguitas peran, pengendalian lingkungan yang dirasakan, hubungan dengan supervisor kelebihan beban, kekurangan beban, dan kemonotonan kerja.

2. Tingkat kelompok: Perilaku manajerial, kurangnya kekompakan, konflik di dalam kelompok, perbedaan status, tingkat organisasional, kebudayaan, struktur, teknologi, pengenalan perubahan dalam kondisi kerja
3. Ekstraorganisasional: Keluarga, ekonomi, waktu yang berubah, polusi suara, panas, kepadatan, dan udara

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Menurut Robbins dan Coulter (2010) menyatakan motivasi mengacu pada proses di mana usaha seseorang diberi energy, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Fahmi (2010) faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan menjadi faktor intern dan faktor ekstern.

a. Faktor Intern: keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa.

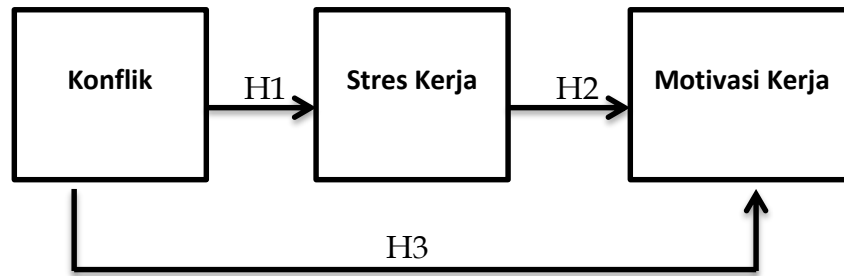
b. Faktor Ekstern: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggungjawab, peraturan yang fleksibel.

4. Model dan Penurunan Hipotesis

a. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian terdahulu Che Han dan I Gusti Salit Ketut Netra (2014) yang berjudul “Pengaruh Konflik Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan” menyatakan bahwa konflik berpengaruh positif terhadap stres kerja di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Denpasar.
2. Penelitian terdahulu Putu Eka Vidya Jayani Putri (2010) yang berjudul “Lingkungan Kerja, Stres, Konflik Pengaruhnya terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT Bank Sinar Harapan Bali’ menunjukkan hasil bahwa stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi karyawan kantor pusat PT Bank Sinar Harapan Bali.
3. Penelitian Pepi Mulita Sari dan Endang Siti Astuti (2015) yang berjudul “Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Tuban) yang menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban.

Model Penelitian adalah sebagai berikut.



Gambar 2.1
Model Penelitian

Dari gambar model penelitian diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H1: Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja

H2: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja

H3: Konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja

C. METODE PENELITIAN

a. Jenis Penelitian dan data

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer.

b. Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek penelitian ini yaitu sekolah-sekolah SMA Kabupaten Bantul dan subyeknya adalah guru honorer SMA di Kabupaten Bantul.

c. Populasi dan Teknik Sampling

Populasi penelitian ini adalah guru honorer yang terdapat pada sekolah-sekolah SMA di Kabupaten Bantul yang berjumlah 264. Teknik pengambilan

sample yang digunakan yaitu dengan *purposive sampling*. Di mana kriteria dalam penelitian ini sampel yang diambil hanya guru honorer yang berada pada SMA swasta di Kabupaten Bantul yang berjumlah 109.

d. Teknik Pengumpulan Data dan Teknik Analisis

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada guru-guru honorer, dengan skala likert 1-5. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear dan path analysis.

e. Definisi Operasional Variabel

1. Indikator konflik menurut Flippo (dalam Ria Puspitasari, 2015) yaitu: Percecokan atau perdebatan, ketegangan masalah pribadi, visi yang berbeda dalam sebuah pekerjaan, perbedaan pendapat, perbedaan dalam menentukan penyebab permasalahan, perbedaan dalam menentukan solusi permasalahan, perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian konflik, konflik emosional, perselisihan pribadi, lelah secara mental dengan pekerjaan
2. Stres kerja dapat diukur melalui enam indikator menurut Leung *et al* (dalam I Gede Putro Wibowo, 2014): Perilaku pribadi, dukungan social, konflik peran, lingkungan buruk, beban kerja, situasi rumah dan pekerjaan
3. Indikator motivasi kerja menurut McClelland (dalam buku Mangkunegara, 2013) mengajukan tiga motif kebutuhan utama yaitu:

Kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*), kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*), kebutuhan akan afiliasi (*Need for Affiliation*)

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

a. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 4.1
Uji Kualitas Instrumen Variabel Konflik

Variabel	Item	Sig	Keterangan
Konflik	kf1	0,000	Valid
	kf2	0,000	Valid
	kf3	0,000	Valid
	kf4	0,000	Valid
	kf5	0,000	Valid
	kf6	0,000	Valid
	kf7	0,000	Valid
	kf8	0,000	Valid
	kf9	0,000	Valid
	kf10	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Variabel Konflik

Tabel 4.2
Uji Kualitas Instrumen Variabel Stres Kerja

Variabel	Item	Sig	Keterangan
Stres Kerja	st1	0.000	Valid
	st2	0.000	Valid
	st3	0,000	Valid
	st4	0,000	Valid
	st5	0,000	Valid
	st6	0,000	Valid
	st7	0,000	Valid
	st8	0,000	Valid
	st9	0,000	Valid
	st10	0,000	Valid
	st11	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Tabel 4.3
Uji Kualitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Sig	Keterangan
Motivasi Kerja	Mk1	0,823	0,000	Valid
	Mk2	0,317	0,002	Valid
	Mk3	0,509	0,000	Valid
	Mk4	0,487	0,000	Valid
	Mk5	0,248	0,017	Valid
	Mk6	0,822	0,000	Valid
	Mk7	0,749	0,000	Valid
	Mk8	0,754	0,000	Valid
	Mk9	0,515	0,000	Valid
	Mk10	0,563	0,000	Valid
	Mk11	0,344	0,001	Valid
	Mk12	0,537	0,000	Valid
	Mk13	0,660	0,000	Valid
	Mk14	0,640	0,000	Valid
	Mk15	0,501	0,000	Valid
	Mk16	0,597	0,000	Valid
	Mk17	0,546	0,000	Valid
	Mk18	0,604	0,000	Valid
	Mk19	0,301	0,004	Valid
	Mk20	0,543	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Dari hasil uji validitas instrument variabel konflik, stres kerja, dan motivasi kerja disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.4
Uji Kualitas Instrumen Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Konflik	0,967	Reliabel
Stres Kerja	0,934	Reliabel
Motivasi Kerja	0,875	Reliabel

Sumber: Lampiran 3 Koefisien Reliabilitas

Berdasarkan pada table diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Maka dengan demikian instrument penelitian ini telah memenuhi kriteria valid dan reliabel.

b. Pengujian Hipotesis

1. Melihat Pengaruh Konflik terhadap Stres Kerja

Berikut hasil dari pengujian regresi linear sederhana:

a. Uji t

Tabel 4.5

Tabel Uji t (Linear Sederhana)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.939	2.098		5.692	.000
	Konflik	.753	.058	.807	12.968	.000

Sumber: Lampiran 4 Hasil Perhitungan Uji t

Nilai koefisien regresi sebesar 0,807 bernilai positif (+) sehingga konflik berpengaruh positif terhadap stres kerja. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka konflik berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

b. Koefisien Determinasi

Table 4.6

Tabel Koefisien Determinasi (Linear Sederhana)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.651	.648	4.76070

Sumber: Lampiran 4 Hasil Perhitungan Koefisien determinasi

Nilai koefisien determinasi 0,651 berarti bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 65,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain.

c. Uji F

Tabel 4.7
Tabel ANOVA (Linear Sederhana)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3811.654	1	3811.654	168.179	.000 ^b
	Residual	2039.781	90	22.664		
	Total	5851.435	91			

Sumber: Lampiran 4 Hasil Perhitungan Uji F

Dari tabel tersebut terlihat tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel stres kerja.

2. Melihat Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berikut hasil dari pengujian regresi linear berganda:

a. Uji t

Tabel 4.8
Tabel Uji t (Linear Berganda)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	92.935	3.152		29.485	.000
	Konflik	-.334	.127	-.365	-2.633	.010
	Stres	-.296	.136	-.303	-2.181	.032

Sumber: Lampiran 4 Hasil Perhitungan Uji t

Nilai koefisien regresi konflik -0,365 bernilai negatif (-) maka konflik berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja dan nilai signifikansi konflik $0,01 < 0,05$ maka konflik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Nilai koefisien regresi stres kerja -0,303 bernilai negatif (-) maka stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja dan signifikansi $0,032 < 0,05$ maka stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

b. Koefisien Determinasi

Tabel 4.9

Tabel Koefisien determinasi (Linear Berganda)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 ^a	.403	.390	6.13415

Sumber: Lampiran 4 Hasil Perhitungan Koefisien determinasi

Nilai koefisien determinasi 0,403 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 40,3% sisanya dipengaruhi variabel lain.

c. Uji F

Tabel 4.10

Tabel ANOVA (Linear Berganda)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2262.294	2	1131.147	30.062	.000 ^b
	Residual	3348.869	89	37.628		
	Total	5611.163	91			

Sumber: Lampiran 4 Hasil Perhitungan Uji F

Berdasarkan output di atas disimpulkan bahwa variabel konflik dan stres kerja jika diuji secara bersama-sama atau serempak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

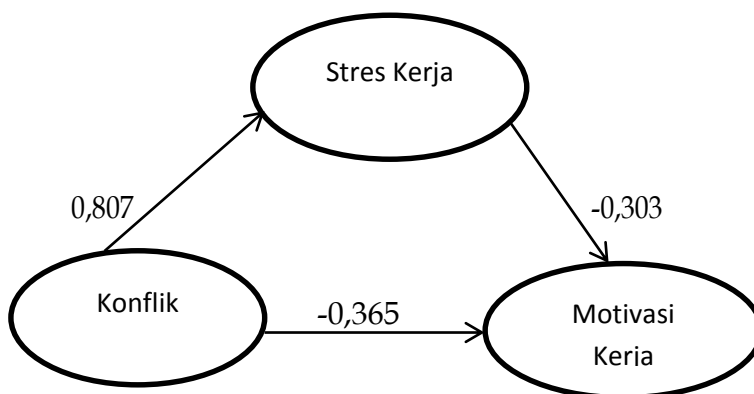
3. Analisis Jalur

Tabel 4.11

Pengolahan Data Analisis Regresi

Variabel	Standardized Coefficients
Konflik → Stres Kerja	0,807
Stres Kerja → Motivasi Kerja	-0,303
Konflik → Motivasi Kerja	-,0365

Sumber: Lampiran 4 Data Analisis Regresi



Gambar 4.1

Diagram Jalur

Tabel 4.12

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

	Hubungan Langsung	Hubungan Langsung Tidak Melalui Stres Kerja	Total Pengaruh
Konflik → Motivasi	-0,365	$0,807 \times -0,303 = -0,244$	$-0,365 + -0,244 = -0,609$

Sumber: Lampiran 4 Hasil Analisis Jalur

Dari hasil perhitungan diatas, pengaruh langsung yaitu konflik terhadap motivasi kerja sebesar -0,365 dan pengaruh tidak langsung melalui stres kerja sebesar -0,294 sehingga stres kerja dapat menjadi variabel mediasi.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berikut adalah hasil uji normalitas regresi linear sederhana:

Tabel 4.13

Tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Konflik	Stres
N		92	92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	35.09	38.37
	Std. Deviation	8.592	8.019
Most Extreme Differences	Absolute	.303	.196
	Positive	.145	.130
	Negative	-.303	-.196
Kolmogorov-Smirnov Z		2.909	1.884

Sumber: Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Berikut adalah hasil uji normalitas regresi linear berganda:

Tabel 4.14

Tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.06636320
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positif	.067
	Negatif	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.936

Sumber: Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan uji normalitas untuk linear sederhana maupun berganda, dihasilkan nilai Kolmogorov-Smirnov Z lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

1. Uji Multikolonieritas

Berikut hasil uji multikolonieritas uji linear sederhana:

Tabel 4.15

Tabel Uji Multikolonieritas (Linear Sederhana)

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Konflik	1.000	1.000

Sumber: Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji multikolonieritas linear berganda:

Tabel 4.16

Tabel Uji Multikolonieritas (Linear Berganda)

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Konflik	.349	2.869
Stres	.349	2.869

Sumber: Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan uji multikolonieritas untuk linear sederhana maupun berganda diketahui bahwa nilai tolerance semua variabel independen lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel independen lebih kecil dari 10,00. Berdasarkan nilai tersebut, disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas.

2. Uji Autokorelasi

Berikut hasil uji autokorelasi regresi linear sederhana.

Tabel 4.17

Tabel Uji Autokorelasi (Linear Sederhana)

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.92951
Cases < Test Value	39
Cases >= Test Value	53
Total Cases	92
Number of Runs	38
Z	-1.704
Asymp. Sig. (2-tailed)	.088

Sumber: Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Berikut hasil uji autokorelasi regresi linear berganda:

Tabel 4.18

Tabel Uji Autokorelasi (Linear Berganda)

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.11341
Cases < Test Value	46
Cases >= Test Value	46
Total Cases	92
Number of Runs	42
Z	-1.048
Asymp. Sig. (2-tailed)	.294

Sumber: Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan uji autokorelasi dengan *run test* untuk linear sederhana maupun berganda menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat masalah autokorelasi pada data yang diuji.

3. Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas regresi linear sederhana:

Tabel 4.19

Tabel Uji Heteroskedastisitas (Linear Sederhana)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.262	1.051		3.104	.003
	Konflik	-.048	.029	-.170	-1.638	.105

Sumber: Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas regresi linear berganda:

Tabel 4.20

Tabel Uji Heteroskedastisitas (Linear Berganda)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.296	1.197		2.753	.007
	Konflik	-.100	.048	-.363	-2.083	.064
	Stres	.058	.052	.195	1.118	.266

Sumber: Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan uji heteroskedastisitas untuk linear sederhana maupun berganda, diketahui bahwa nilai signifikansi seluruh variabel lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Pembahasan

1. Pengaruh Konflik terhadap Stres Kerja Guru Honorer

Nilai koefisien regresi konflik sebesar 0,807 bernilai positif (+) sehingga konflik berpengaruh positif terhadap stres kerja. Hasil nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ disimpulkan bahwa konflik berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Dengan demikian hipotesis 1 **diterima**.

Konflik pada guru honorer terjadi karena adanya perdebatan dengan rekan kerja, adanya perbedaan persepsi dengan rekan kerja

akan menimbulkan percekocokan dengan rekan kerja dikarenakan tidak adanya keselarasan pemikiran baik dalam menentukan penyebab permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan ataupun dalam menentukan solusi atas. Status guru honorer yang tidak jelas juga dapat menimbulkan konflik baik dengan rekan kerja maupun atasan. Perbedaan status dapat menyebabkan kecemburuan sosial yang berujung terjadinya konflik. Hak yang diterima guru honorer pun belum layak, banyaknya tugas dan tanggungjawab yang dijalankan para guru honorer belum diiringi dengan kelayakan hak yang diterima akan membuat guru honorer lelah secara mental dengan pekerjaannya yang dapat menimbulkan konflik. Selain itu, banyak guru honorer yang merasa keterampilan dan kemampuannya tidak digunakan dengan baik oleh pihak sekolah, hal ini dapat menjadi tekanan tersendiri bagi para guru honorer.

Sesuai penelitian Tuti Apriyanti (2010) yang berjudul "Pengaruh Konflik Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT Indo Citra Mandiri Bandar Lampung" menunjukkan hasil bahwa konflik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer

Hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien regresi stres kerja sebesar -0,303 bernilai negatif (-) sehingga stres kerja berpengaruh

negatif terhadap motivasi kerja dan nilai signifikansi $0,032 < 0,05$ maka disimpulkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian Hipotesis 2 **diterima**.

Pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja dapat dijelaskan oleh beberapa faktor. Beban kerja yang tinggi sering dirasakan oleh para guru honorer, di mana para guru honorer memiliki tugas dan tanggungjawab yang terbilang berat. Guru honorer pun harus berpindah dari satu sekolah ke sekolah yang lain untuk memenuhi tuntutan jam mengajar. Tuntutan pekerjaan yang tinggi yang tidak dibarengi dengan kesejahteraan yang layak akan membuat para guru honorer mengalami stres kerja. Guru honorer yang memiliki motivasi kerja yang rendah tidak akan mengajar secara maksimal serta membuat guru tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sesuai dengan penelitian terdahulu Hardianti Dini Naradhipa dan Misbahuddin Azzuhri (2012) dengan judul "Pengaruh Stres Kerja dengan Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pengemudi di PT Citra Perdana Kendedes)" menunjukkan hasil bahwa stres kerja secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

3. Pengaruh Konflik terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer

Nilai koefisien regresi konflik adalah $-0,365$ bernilai negatif (-) sehingga konflik berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja dan nilai

signifikansi $0,01 < 0,05$ disimpulkan konflik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian Hipotesis 3 **diterima**.

Para guru akan kehilangan gairah untuk bekerja dikarenakan banyaknya permasalahan yang harus ditanggung serta banyaknya ketidakpastian yang harus dihadapi. Perbedaan status akan menimbulkan konflik yang dapat menurunkan motivasi kerjanya, dikarenakan para guru honorer tidak memiliki kekuasaan seperti para atasan yang dapat dengan mudah memerintah dan memberi pengarahan. Motivasi kerja seseorang ditunjukkan dengan sikap karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, terlambat, sering tidak masuk kerja atau absen.

Sesuai penelitian Dyna Rosyanti (2014) yang berjudul "Pengaruh Konflik, Stres dan Budaya Organisasi serta Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Jember" menunjukkan hasil bahwa konflik berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi.

E. Penutup

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja
2. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja
3. Konflik berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja

B. Saran

Saran yang dapat peneliti berikan yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya mengambil sampel guru honorer SMA swasta di Kabupaten Bantul, diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperbesar jumlah sampel sekolah negeri maupun swasta di semua tingkatan sehingga dengan mengambil semua tingkatan sekolah akan didapat hasil yang lebih akurat mengenai konflik yang dialami guru honorer.
2. Penelitian ini hanya memfokuskan pada tiga variabel sebaiknya untuk penelitian selanjutnya dapat menambah variabel agar dapat lebih mengetahui permasalahan pada guru honorer beserta dampaknya.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya mengambil sampel guru honorer SMA swasta. Penelitian selanjutnya perlu memperbesar jumlah sampel sehingga tingkat generalisasinya dapat lebih ditingkatkan.
2. Dalam penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel sehingga penelitian selanjutnya dapat menambah variabel yang lain agar dapat lebih jauh mengetahui permasalahan-permasalahan yang dihadapi guru honorer yang kemungkinan akan dapat berdampak tidak hanya pada motivasi kerjanya namun juga kepuasan kerja dan kinerjanya.

Daftar Pustaka

- Alni Rahmawati dkk.2014.*Statistika Teori dan Praktek*.Edisi 2.Program Studi Manajemen.Yogyakarta
- AR Muslim.2016.5 *Guru Honorer Demonstran di Istana Dilaporkan Meninggal Dunia*.Liputan6.Jakarta
- Bhekti Suryani.2016.*Guru Honorer Bantul Terancam Telantar*.Harian Jogja.Bantul
- Che Han dan I Gusti Ketut Netra. 2014. *Pengaruh Konflik Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.Bali.
- Dwi Rizkiyani dan Susanti R Saragih.2012.*Stres Kerja dan Motivasi Kerja Pada Petugas Lembaga Permasalahatan*.Jurnal Manajemen.Vol 12.
- Fatchiah Kertamuda.2015.*Mengatasi Konflik Internal Dalam Diri Seorang Pendidik*.Artikel Pendidikan.Jakarta
- Gibson *et all*. 2003.*Organizational Behavior*.McGraw-Hill Companies,Inc.
- Heru Kurnianto Tjahjono.2015.*Metode Penelitian Bisnis*.Cetakan Kedua.Visa Solusi Madani.Yogyakarta.
- James L Gibson, John M Ivancevich, James H Donnelly,JR. 1996.*Organisasi*.Edisi Kedelapan.Jilid Satu, Binarupa Aksara.Jakarta
- Kreitner Robert dan Kinicki Angelo.2003.*Perilaku Organisasi*.Edisi Satu.Salemba Empat.Jakarta.

Kreitner Robert dan Kinicki Angelo.2005.*Perilaku Organisasi*.Edisi Kelima.Salemba Empat.Jakarta.

Linangkung Erfanto.743 *Honorer di Bantul Terancam Tak Bisa Jadi PNS*.Sindonews.Jakarta

Mangkunegara.2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Cetakan kesebelas.PT Remaja Rosdakarya.Bandung.

Pepi Mulita Sari, Endang Astuti Gunawan, dan Eko Nurtjahjono. 2015.*Pengaruh Konflik dan Stres terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan*.Jurnal Administrasi Bisnis.Malang.

Prof.Dr.Sondang P Siagian.2014.*Teori Motivasi dan Aplikasinya*.

Puspitasari Nirmala Siska.2016.*Jumlah Guru Honorer Meledak Hingga 850 Persen*.Pikiran-Rakyat.com.Jakarta

Putu Eka Vidya Jayani Putri.*Lingkungan Kerja, Stres, Konflik Pengaruhnya Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan KantorPusat PT Bank Sinar Harapan Bali*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.Bali.

Stephen P Robbins dan Mary Coulter.2010.*Manajemen*.Edisi Kesepuluh.Jilid 2.Penerbit Erlangga.Jakarta

Tuti Apriyanti.2010.*Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT Indo Citra Mandiri Bandar Lampung*.Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.Lampung