

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan, karena tanpa adanya sumber daya manusia segala aktivitas dalam perusahaan tidak akan terlaksana secara optimal. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia secara terencana agar mendatangkan manfaat bagi perusahaan. Apabila pengelolaan sumber daya manusia dilaksanakan secara professional maka sumber daya manusia dapat bekerja secara produktif. Perusahaan juga harus memberdayakan karyawan agar karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Peningkatan mutu dan kualitas sumber daya manusia harus menjadi prioritas utama untuk mendorong keberhasilan suatu perusahaan.

Dalam mengelola sumber daya manusia ini, perusahaan harus mampu menciptakan semangat kerja yang tinggi sehingga akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia dijadikan sebagai pengelola sistem. Agar sistem dapat berjalan dengan baik maka harus memperhatikan aspek tertentu, salah satunya seperti motivasi. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pengelolaan sumber daya manusia secara professional diperlukan juga dalam jasa pendidikan. Demikian pula dalam sebuah instansi atau sekolah-

sekolah yang di dalamnya terdapat guru honorer, di mana mereka memiliki motivasi tersendiri dalam mengajar dan mendidik.

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 atau ketidaksetujuan diantara kelompok di dalam instansi dan permasalahan-permasalahan yang terjadi di luar tempat kerja. 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. Demonstrasi yang marak terjadi mencerminkan kegagalan pemerintah menangani masalah yang berlangsung bertahun-tahun. Selain itu, ketidakpastian serta banyaknya tuntutan pekerjaan pada guru honorer dapat menimbulkan tekanan-tekanan yang harus dihadapi di lingkungan kerja.

Terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan konflik pada guru honorer. Faktor yang dapat menimbulkan konflik pada guru honorer menurut Fatchiah Kertamuda (2015) yaitu konflik yang disebabkan oleh pertentangan antara kebutuhan yang diperlukan dengan hati nurani di mana sebagai seorang guru menginginkan untuk menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dengan maksimal namun terdapat kendala dalam diri guru honorer untuk melakukannya dikarenakan kebutuhan fisik dan

non fisik belum dapat terpenuhi. Selain itu, konflik dapat ditimbulkan karena adanya pertentangan antara peranan yang dijalankan dengan dirinya pribadi di mana guru bertugas mendidik dan mengajarkan, begitu pula dengan guru honorer yang harus memberikan contoh yang baik untuk anak didiknya walaupun terdapat kendala untuk melakukannya namun hal tersebut sudah menjadi tuntutan pekerjaannya. Penyebab konflik lainnya adalah pertentangan antara dirinya dengan kelompok, seperti misalnya konflik guru honorer dengan lembaga pendidikan. 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 honorer SMA di Bantul terancam tidak jelas dikarenakan sampai saat ini belum ada kepastian siapa yang akan membayar gaji guru honorer setelah pengelolaan SMA dan SMK dilimpahkan ke pemerintah DIY mulai tahun depan (Bhekti Suryani, 2016). Peneliti akan melakukan penelitian pada Sekolah Menengah Atas yang terdapat di Bantul yang di dalamnya terdapat guru-guru honorer. Di mana terdapat 264 guru honorer SMA yang ada di Bantul.

Banyaknya tuntutan dan beban kerja yang dipikul oleh guru honorer dapat menimbulkan adanya konflik dan stres kerja yang akan mempengaruhi motivasi

mereka dalam mengajar. Oleh sebab itu, pimpinan harus dapat memberikan motivasi kepada karyawannya. Memberikan motivasi kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting dilakukan oleh perusahaan, karena dengan adanya motivasi kerja maka karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaannya.

Gibson (2003) mendefinisikan motivasi sebagai suatu dorongan bekerja pada seorang karyawan yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Kreitner dan Kinicki (2005) menyatakan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Motivasi melibatkan suatu proses psikologis untuk mencapai puncak keinginan dan maksud seorang individu untuk berperilaku dengan cara tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mampu bekerja secara optimal, sedangkan karyawan yang motivasi kerjanya rendah hanya akan memberikan upaya minimum dalam pekerjaannya. Menurunnya motivasi karyawan dapat disebabkan karena kurangnya perhatian perusahaan terhadap para karyawannya. Tujuan pemberian motivasi yaitu untuk mendorong semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan disiplin, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Motivasi berasal dalam diri individu yang pada kemudian akan diaplikasikan dalam bentuk perilaku. Motivasi sangat diperlukan karyawan untuk menumbuhkan semangat kerja. Motivasi maka akan dapat meningkatkan hasil kerja, mempercepat proses penyelesaian kerja, serta sebagai sarana pencapaian tujuan dan pengembangan prestasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah stres kerja. Memasuki era globalisasi, banyak pekerja dihadapkan pada banyaknya tuntutan tertentu dalam pekerjaannya seperti dalam penguasaan teknologi baru ataupun perubahan peraturan kerja. Tuntutan profesionalitas yang tinggi tersebut dapat menimbulkan tekanan-tekanan yang harus dihadapi karyawan. Apabila tekanan-tekanan tersebut tidak dapat diatasi maka akan menimbulkan stress kerja yang akan dialami oleh karyawan. Stres kerja akan mempengaruhi motivasi seseorang dalam menyelesaikan tugasnya.

Stres adalah suatu respon yang adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan/ proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan/atau fisik khusus pada seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2005). Stres merupakan perasaan tegang, gelisah, atau cemas (Gibson, 2003). Stres merupakan hal yang sulit untuk dihilangkan, namun stres dapat dikelola dan dikurangi. Stres kerja merupakan perasaan yang menekan seorang individu dalam melakukan pekerjaannya. Sumber stres dapat berasal dari lingkungan, organisasi maupun individu. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik akan mendatangkan dampak negative bagi kinerjanya.

Setiap profesi memiliki tingkat stres kerja yang berbeda-beda. Stres yang berlebihan dapat membuat karyawan merasa frustrasi dan mengalami penurunan prestasi. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik akan mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja, dimana semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan

maka akan dapat menurunkan motivasi kerja karyawan tersebut. Seperti stres kerja yang dialami oleh para guru honorer, dimana guru honorer mendapatkan ketidakpastian jabatan, permasalahan honor yang diterima, beban kerja yang tinggi dan kesejahteraan yang didapat tidak sebanding dengan apa yang telah dilakukan. Hal tersebut dapat memicu munculnya stres kerja.

Paparan di atas sejalan dengan 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’ yang menunjukkan hasil bahwa stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi karyawan kantor pusat PT Bank Sinar Harapan Bali. Stres kerja yang tinggi dapat menurunkan motivasi kerja karyawan. Selain itu, 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 negative dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Konflik adalah satu pihak menganggap kepentingannya ditentang atau dihalangi oleh pihak lain (Kreitner dan Kinicki, 2005). Konflik dapat bersifat positif dan negative tergantung dampaknya terhadap pencapaian tujuan organisasi (Gibson, 2003). Perubahan atau inovasi baru sangat rentan menimbulkan konflik apabila tidak disertai dengan pemahaman yang memadai terhadap ide-ide yang berkembang. Banyaknya konflik yang dihadapi individu membuat individu memiliki perasaan tidak

senang, gelisah, tidak nyaman hingga memunculkan adanya stressor. Stressor yang paling umum adalah tuntutan pekerjaan, kelebihan beban kerja, konflik peran, ambiguitas peran, kerepotan sehari-hari, pengendalian yang dirasakan atas peristiwa yang muncul dalam lingkungan kerja, dan karakteristik pekerjaan (Kreitner dan Kinicki, 2005). Pemimpin harus memahami bagaimana cara mengendalikan konflik yang terjadi diantara para pihak sehingga tidak akan menimbulkan stres kerja. Stres kerja dapat berakibat positif, namun seringkali stres kerja lebih banyak merugikan individu maupun perusahaan.

Konflik dapat menjadi masalah yang serius dalam setiap perusahaan apabila dibiarkan berlarut-larut tanpa penyelesaian. Apabila konflik yang dialami karyawan tinggi maka akan semakin tinggi pula stres kerjanya. Tekanan yang timbul dan berlangsung terus-menerus akan berpotensi menimbulkan stres kerja pada karyawan dan stressor setiap profesi itu berbeda sesuai karakteristik pekerjaan dan lingkungan yang dihadapi.

Paparan di atas sejalan dengan penelitian Che Han dan I Gusti Salit Ketut Netra (2014) yang berjudul “Pengaruh Konflik Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan” yang menyatakan bahwa konflik berpengaruh positif terhadap stres kerja di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Denpasar. Dari hasil tersebut, apabila konflik meningkat maka akan diikuti oleh meningkatnya stres kerja. Hal ini berarti meningkatnya pertentangan yang dihadapi karyawan sebagai akibat adanya berbagai masalah dalam hal komunikasi, hubungan pribadi atau karena masalah struktur

berpengaruh terhadap meningkatnya stres kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Denpasar. 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 PT Indo Citra Mandiri Bandar Lampung, sehingga semakin tinggi konflik kerja maka akan semakin meningkat pula stres kerja karyawan PT Indo Citra Mandiri Bandar Lampung.

Konflik juga dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Perbedaan yang terdapat dalam organisasi seringkali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menimbulkan konflik. Konflik dapat menjadi energi yang kuat apabila dapat dikelola dengan baik sehingga dapat dijadikan motivasi dan akan membawa pengaruh yang negative apabila tidak ditangani dengan baik. Konflik dapat muncul dari rekan kerja, kelancaran kerjasama, kesalahpahaman, kejelasan bidang tugas dan sifat dari perilaku rekan kerja sangat mempengaruhi terjadinya konflik di tempat kerja.

Konflik yang dialami karyawan dapat menurunkan motivasinya. Hal tersebut dikarenakan tidak adanya pengelolaan konflik yang efektif. Seperti konflik yang terjadi pada guru honorer, biasanya konflik muncul karena adanya pertentangan antara kebutuhan yang diperlukan dengan hati nurani, pertentangan antara peranan yang dijalankan dengan dirinya pribadi, dan pertentangan antara dirinya dengan kelompok. Para guru honorer menginginkan dirinya sebagai tenaga pendidik yang memiliki profesionalisme yang tinggi, namun di satu sisi mereka tidak mendapatkan hak yang

layak. Pertentangan pada guru honorer dapat terjadi antara dirinya dengan pimpinan di sekolah ataupun dengan pihak lain seperti kolega, orangtua, hingga siswa. Dengan adanya hal tersebut besar kemungkinan akan terjadi konflik dalam organisasi yang dapat mempengaruhi motivasi kerjanya. Motivasi kerja karyawan akan menurun seiring dengan konflik yang dialami oleh karyawan, mereka akan mengalami penurunan semangat kerja dalam melakukan pekerjaannya.

Paparan di atas sejalan dengan 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. Dengan demikian, apabila terjadi peningkatan konflik kerja, akan menimbulkan penurunan motivasi kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban, begitupun sebaliknya apabila terjadi penurunan konflik kerja akan menimbulkan peningkatan motivasi kerja. 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 negative signifikan terhadap motivasi. Artinya, makin tinggi tingkat konflik yang dirasakan oleh karyawan, maka motivasi karyawan akan menurun, dan sebaliknya makin rendah tingkat konflik maka makin tinggi motivasi karyawan.

Penelitian ini merupakan gabungan dari beberapa penelitian terdahulu dengan mengurangi variable, dengan begitu 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)” dimana dalam penelitian tersebut menggunakan stres kerja, konflik dan motivasi sebagai variable sehingga sama dengan penelitian ini, namun dalam penelitian terdahulu tersebut selain motivasi sebagai Y, juga mengguna kinerja karyawan sebagai Y. Sementara pada penelitian ini variabel Y hanya motivasi. Serta penelitian 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” dimana dalam penelitian terdahulu tersebut menggunakan variable stres kerja, konflik, dan motivasi yang sama dengan penelitian ini dan dalam penelitian tersebut menggunakan variable kinerja karyawan dan lingkungan kerja sedangkan pada penelitian ini tidak menggunakan variable tersebut.

Meskipun stres kerja sudah banyak dilakukan penelitian, namun fenomena ini menarik untuk dicermati, karena banyaknya tuntutan yang dihadapi oleh guru honorer namun hingga saat ini belum juga ada kejelasan mengenai nasib mereka dan juga masih rendahnya kesejahteraan yang mereka dapatkan. Dengan adanya berbagai konflik yang dihadapi tersebut, peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana konflik dan stres kerja mempengaruhi motivasi kerja para guru honorer. Untuk itu, penelitian

ini diberi judul “Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer Tingkat SMA di Kabupaten Bantul”

B. Rumusan Masalah

Guru telah menjadi bagian penggerak penting bagi keberlangsungan pendidikan, termasuk guru honorer. Para guru honorer sering merasakan kebingungan. Apabila mengajar biayanya rendah, namun apabila tidak mengajar siswanya tidak akan terdidik dengan baik. Guru honorer akhirnya tidak dapat fokus professional sebagai guru tetapi banyak pekerjaan sampingan yang harus dilakukan. Hal ini dapat menjadi beban bagi guru honorer. Tuntutannya banyak tetapi hak yang diterimanya tidak layak. Konflik yang dialami oleh para guru honorer tersebut apabila tidak dikelola dengan baik akan menyebabkan timbulnya stres kerja. Oleh karena itu, rumusan masalah pertama yang diajukan adalah

Apakah konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja guru honorer?

Seorang individu yang merasa tidak mampu menyesuaikan diri maka individu tersebut mempersepsikan hal ini sebagai tekanan yang mengancam dirinya, perasaan tertekan yang berlangsung secara intensif inilah yang dapat menimbulkan stres kerja. Kebijakan pemerintah yang tidak sesuai dapat menimbulkan stres kerja pada guru honorer yang akan menurunkan motivasi kerjanya. Selain kebijakan pemerintah, hal lain yang dapat menimbulkan stres kerja pada guru honorer seperti kesejahteraan hidup

yang kurang terjamin karena penghasilan yang kurang layak atau tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, iklim atau suasana kerja yang kurang nyaman dan harmonis, adanya kompetisi yang kurang sehat antar guru dapat menurunkan motivasi kerja guru honorer. Oleh karena itu, rumusan masalah kedua yang diajukan adalah

Apakah stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru honorer?

Guru honorer ingin bekerja secara maksimal dalam usaha mencerdaskan generasi penerus bangsa, namun status kepegawain dan hak yang diterima oleh guru honorer tidak sebanding dengan apa yang telah dilakukan. Permasalahan status kepegawaian dan kecilnya upah yang diterima oleh para guru honorer dapat menyebabkan merosotnya kualitas pembelajaran di sekolah. Hal ini dapat mempengaruhi motivasi kerja guru dalam mengajar. Apabila hak yang diterima sesuai, maka motivasi kerja guru meningkat sehingga dapat mengajar secara maksimal sesuai tuntutan dunia pendidikan. Oleh karena itu, rumusan masalah ketiga yang diajukan adalah

Apakah konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru honorer?

C. Tujuan

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penulisan proposal ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh konflik terhadap stres kerja pada guru honorer
2. Untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja pada guru honorer
3. Untuk menguji pengaruh konflik terhadap motivasi kerja guru honorer

D. Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat di bidang Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna pada ilmu manajemen sumber daya manusia serta diharapkan dapat memperluas wawasan dan menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya terkait dengan konflik, stres kerja dan motivasi kerja.

2. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai tolak ukur dalam penerapan teori yang di dapat dalam perkuliahan dengan keadaan yang sesungguhnya di lapangan.