

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI
KERJA GURU DI YAYASAN AQILA ZAHRA DUMAI**

Ade Rizkia

Aderizkia123@gmail.com

Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai

ABSTRAK

Konflik kerja dan stres kerja pada guru adalah permasalahan yang terkadang diabaikan oleh pimpinan sekolah, apabila konflik kerja dan stres kerja tidak diatasi dengan baik maka dikhawatirkan guru merasa tidak terdorong untuk melakukan tugasnya dengan baik. Sehingga dibutuhkanlah sebuah motivasi untuk mengatasi stres dan konflik kerja yang terjadi. Penelitian ini termasuk dalam penelitian lapangan (Field Research), dengan menggunakan Metode pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan nonprobability sampling dengan teknik sample sampling insidental, yaitu sample diambil berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sample, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Metode analisis data dengan menggunakan bantuan software SPSS 21 for windows. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa konflik kerja (X1) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y) guru di Yayasan Aqila Zahra Dumai. Dan Stres Kerja (X2) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y) guru di Yayasan Aqila Zahra Dumai. Dan konflik kerja dan stres kerja secara bersama-sama juga berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Aqila Zahra Dumai.

Kata kunci: Konflik Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja

ABSTRACT

Work conflict and work stress on teachers are problems that are sometimes ignored by school leaders. So it takes a motivation to deal with stress and work conflicts that occur. This research is included in the field research (Field Research), using a quantitative approach method. The data used are primary data and secondary data. The population in this study were 40 people. Determination of the sample is done by non-probability sampling with incidental sampling technique, namely the sample is taken by chance, that is, anyone who coincidentally meets the researcher can be used as a sample, if it is deemed that the person who happened to be met is suitable as a data source. Data analysis method using SPSS 21 software for windows. Based on the results of the study, it can be concluded that work conflict (X1) affects the work motivation (Y) of teachers at the Aqila Zahra Dumai Foundation. And work stress (X2) affects the work motivation (Y) of teachers at the Aqila Zahra Dumai Foundation. And work conflict and work stress together also affect the work motivation of teachers at the Aqila Zahra Dumai Foundation.

Keywords: Work Conflict, Work Stress, Work Motivation

Pendahuluan

Pendidikan bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan adalah karya bersama yang berlangsung dalam suatu pola kehidupan tertentu. Menurut Webster's New World Dictionary, pendidikan adalah "proses pelatihan dan pengembangan pengetahuan, keterampilan, pikiran, karakter, dan seterusnya, khususnya lewat persekolahan formal.¹ Pendidikan di tempuh pada tingkat dasar, menengah, atas dan tinggi. Seperti yang tertuang dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional nomor 20 tahun 2003 pasal 3 :

" Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab".²

Sekolah merupakan sebuah organisasi dimana secara sederhana organisasi dapat diartikan sebagai wadah bagi orang-orang untuk berkumpul dan bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti struktur tujuan, saling berhubungan satu bagian dengan bagian lain, pengelolaan dan kepemimpinan.

Salah satu lembaga sekolah yang ada adalah Yayasan Aqila Zahra Dumai yang berlokasi di Kecamatan Medang Kampai, Kelurahan pelintung Dumai. Dimana yayasan ini terdiri dari tingkat TK, SD, SMP dan juga SMK. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan dengan pengamatan dan mewawancarai ketua yayasan pada Agustus 2020 diketahui bahwa motivasi kerja guru di yayasan ini masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya, kerjaan yang kurang cekatan terutama dalam pencapaian target pekerjaan dan kebanyakan guru hanya bekerja secara maksimal ketika sedang diawasi.

Berdasarkan observasi tersebut, faktor yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja guru di Yayasan ini diindikasikan karena adanya konflik kerja yang terjadi. Konflik kerja muncul karena komunikasi sesama guru yang tidak berjalan dengan lancar sehingga seringkali menimbulkan kesalahpahaman. Rasa iri hati dan tidak suka antar guru, dan sistem pembagian tugas yang tidak sesuai juga sering memicu terjadinya konflik antar guru.

Faktor lain yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja guru di Yayasan ini juga ditunjukkan dengan adanya stres kerja, yang dapat dilihat dari beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Tingkat stres yang dialami guru-guru yayasan Aqila Zahra Dumai berbeda-beda tergantung masing-masing level sesuai dengan beban kerja yang diterima. Tekanan dari atasan dan tidak berimbangannya beban kerja dan imbalan yang diterima juga menjadi indikasi munculnya stres kerja.

Menurut Irham Fahmi stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa solusi maka ini akan berdampak pada kesehatan.³ Dan hal ini juga menyebabkan seorang kehilangan semangat dalam bekerja.

¹ Syaifullah Sagala. 2013. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta CV. h.1

² Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003

³ Irham Fahmi. 2014. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta. h.256

Selain stres kerja seorang pekerja terkadang juga mengalami konflik kerja. Dan konflik menurut Irham Fahmi adalah sebuah persepsi yang berbeda dalam melihat suatu situasi dan kondisi yang selanjutnya teraplikasi dalam bentuk aksi-aksi sehingga telah menimbulkan pertentangan dengan pihak-pihak tertentu.⁴

Konflik kerja dan stres kerja pada guru adalah permasalahan yang terkadang diabaikan oleh pimpinan sekolah, apabila konflik kerja dan stres kerja tidak diatasi dengan baik maka dikhawatirkan guru merasa tidak terdorong untuk melakukan tugasnya dengan baik. Sehingga dibutuhkanlah sebuah motivasi untuk mengatasi stres dan konflik kerja yang terjadi.

Menurut Hamzah B. Uno motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Kuatnya motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, dalam konteks bekerja ataupun dalam kehidupan lainnya.⁵

Dalam jurnal pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Jatim Selatan). Berdasarkan hasil analisis *path* yang dilakukan, didapatkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.⁶

Dari penjelasan di atas baik konflik kerja maupun stres kerja sudah tampak berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Bagaimana bila ketiganya disatukan yakni konflik kerja, stress kerja dan motivasi kerja apakah akan memberikan dampak yang sama seperti saat konflik kerja, stress kerja maupun motivasi kerja berdiri sendiri, ataukah ada perbedaan.

Berdasarkan pemaparan tersebut, peneliti sangat tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dalam rangka untuk mengetahui apakah tenaga pendidik di Yayasan sekolah Aqila Zahra Dumai telah memiliki motivasi kerja tinggi terhadap konflik kerja dan stress kerja yang dirasakan selama melakukan tugas sebagai pendidik.

Berikut beberapa pengertian konflik menurut para ahli:

- a. Robbins dan Judge, konflik merupakan suatu proses yang dimulai ketika satu pihak merasa bahwa pihak lain telah dipengaruhi secara negatif, atau tentang memengaruhi secara negative, tentang suatu yang diketahui pihak pertama.
- b. McShane dan Von Glinow memberikan definisi konflik sebagai suatu proses dimana satu pihak merasa bahwa kepentingannya ditentang atau dipengaruhi secara negatif oleh pihak lain.
- c. Kreitner dan Kinicki memberikan definisi konflik sebagai sesuatu proses dimana satu pihak merasa bahwa kepentingannya telah ditentang atau dipengaruhi secara negatif oleh pihak lainnya.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut dapat dirumuskan bahwa pada dasarnya konflik adalah proses atau hasil interaksi dimana pihak pertama merasa bahwa

⁴ Ibid. h.148

⁵ Hamzah B Uno. 2016. *Teori Motivasi & Pengukurannya*. PT. Bumi Aksara : Jakarta h.22

⁶Dimas, Hamidah, dkk. 2016. *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan*. (Jurnal Administrasi Bisnis Vol.35). h.144

kepentingannya ditentang atau dipengaruhi secara negatif oleh pihak lainnya.⁷

Konflik yang terjadi biasanya disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya karena faktor komunikasi (*communication factors*), faktor struktur tugas maupun struktur organisasi (*job structure or organization structure*), faktor yang bersifat personal (*personal factors*), hingga faktor lingkungan (*environmental factors*).

Menurut Fitriana indikator konflik kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesalahan komunikasi

Apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari persepsi tersebut.

2. Perbedaan tujuan

Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan-tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan-tujuan tersebut.

3. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi

Perbedaan dalam penilaian antara anggota dalam suatu organisasi, seringkali disertai oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi, yang juga dapat menimbulkan konflik kerja.

4. Interdependensi aktivitas kerja

Terdapat adanya interdependensi kerja, apabila seseorang atau lebih saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas mereka masing-masing masing-masing. Konflik akan terjadi apabila seseorang dari mereka diberi tugas secara berlebihan dan apabila salah seorang karyawan atau lebih harus menunggu atau menggantung pekerjaan mereka kepada karyawan lain.

5. Kesalahan dalam afeksi

Apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja, terutama dalam hal perasaan atau suasana hatinya.

Berdasarkan indikator konflik di atas, dalam penelitian ini menggunakan indikator dari Fitriana yaitu sebagai berikut:

- a. Kesalahan komunikasi
- b. Perbedaan tujuan
- c. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi
- d. Interpedensi aktivitas kerja⁸

Stress Kerja

Stres merupakan istilah yang berasal dari bahasa latin stingere yang berarti “keras” (*stricus*). istilah ini mengalami perubahan seiring dengan perkembangan penelaahan yang berlanjut dari waktu ke waktu dari *straise*, *stres*, *stresce*, dan *stress*. Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi kondisi yang mempengaruhi dirinya. stres merupakan respon dari diri

⁷ Wibowo, 2015. *Perilaku dalam Organisasi* Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, h. 257-258

⁸ <http://lib.unnes.ac.id/21878/1/7311411008-s.pdf>; Diakses pada tanggal 18 Agustus 2020 pukul 16.20

seseorang terhadap tantangan fisik maupun mental yang datang dari dalam atau luar dirinya. keadaan ini akan selalu terjadi dalam kehidupan manusia karena hal itu merupakan bagian dari dinamika perjalanan hidup titik oleh karena itu, selama kehidupan berlangsung, tidak mungkin manusia terhindar dari stres.⁹

Stres sebagai istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya. Stres adalah suatu keadaan yang menekankan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya.¹⁰

Terdapat dua pendekatan stres kerja, yaitu pendekatan individu dan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan seorang karyawan. Bagi perusahaan bukan saja karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan. Perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi karyawannya akan berakibat pada produktifitas karyawan itu sendiri yang dapat menurun. Perbedaan pendekatan individu dengan pendekatan organisasi tidak dibedakan secara tegas, pengurangan stres dapat dilakukan pada tingkat individu, organisasi maupun kedua-duanya. Berikut perbedaan pendekatan dilihat individu dan perusahaannya:

1. Pendekatan individu meliputi:
 - a. Meningkatkan keimanan
 - b. Melakukan meditasi dan pernapasan
 - c. Melakukan kegiatan olahraga
 - d. Melakukan relaksasi
 - e. Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
 - f. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan
2. Pendekatan perusahaan meliputi:
 - a. Melakukan perbaikan iklim organisasi
 - b. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
 - c. Menyediakan sarana olahraga
 - d. Melakukan analisis dan kejelasan tugas
 - e. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan

Melakukan restrukturisasi tugas menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran.¹¹

Stressor psikososial adalah setiap keadaan atau peristiwa yang menyebabkan perubahan dalam kehidupan seseorang (anak, remaja, atau dewasa) sehingga orang itu terpaksa mengadakan adaptasi atau menanggulangi stressor yang timbul. Namun, tidak mampu mengadakan adaptasi dan menanggulangnya sehingga timbullah Keluhan-keluhan kejiwaan, antara lain depresi. Pada Umumnya, jenis stressor psikososial dapat digolongkan sebagai berikut:

⁹ EndinNasrudin. 2010. *Psikologi Manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia. h.183

¹⁰ Irham Fahmi. 2013. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus* . Bandung:Alfabeta. h.256

¹¹ Veithzal Rivai Zainal et al. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta; Rajawali Pers. h.274-275

a. Perkawinan

Berbagai permasalahan perkawinan merupakan sumber stres yang dialami seseorang. misalnya pertengkaran, ketidak setiaan, dan sebagainya. stressor berkawin ini dapat menyebabkan seseorang jatuh dalam depresi dan kecemasan.

b. Problem Orang Tua

Permasalahan Yang dihadapi orang tua, misalnya kenakalan anak, anak sakit, hubungan yang tidak baik dengan mertua, ipar, besar dan sebagainya. Permasalah merupakan sumber stres yang pada gilirannya dapat menyebabkan depresi dan kecemasan.

c. Hubungan Interpersonal (Antar pribadi)

Gangguan ini dapat berupa hubungan dengan kawan dekat yang mengalami konflik, konflik dengan kekasih, konflik Antara atasan dan bawahan, dan Sebagainya. Konflik hubungan interpersonal ini dapat menjadi sumber stres bagi seseorang dan ia dapat mengalami depresi dan kecemasan.

d. Pekerjaan

Masalah pekerjaan merupakan sumber stres kedua setelah masalah perkawinan. Banyak orang menderita depresi dan kecemasan karena masalah pekerjaan ini, misalnya pekerjaan terlalu banyak, pekerjaan tidak cocok, mutasi, jabatan, kenaikan pangkat, pensiun, kehilangan pekerjaan(PHK), dan sebagainya.

e. Lingkungan Hidup

Kondisi lingkungan yang buruk berpengaruh besar terhadap kesehatan seseorang, misalnya soal perumahan, pindah tempat tinggal , penggusuran, Hidup dalam lingkungan yang rawan kriminalitas, dan sebagainya. Rasa tercekam dan tidak merasa aman ini amat mengganggu ketenangan dan ketentraman hidup sehingga tidak jarang seseorang menjadi depresi dan cemas

f. Keuangan

Masalah keuangan kondisi sosial ekonomi yang tidak sehat, misalnya, Pendapatan jauh lebih rendah dari pengeluaran, terlibat hutang, bangkrut usaha, soal warisan, dan sebagainya. Problem keuangan amat berpengaruh pada kesehatan jiwa seseorang dan masalah keuangan ini sering merupakan faktor yang membuat seseorang mengalami depresi dan kecemasan.

g. Hukum

Keterlibatan seseorang dalam masalah hukum merupakan sumber stres pula, misalnya tuntutan hukum, pengadilan, penjara, dan sebagainya. Stres di bidang hukum ini dapat menyebabkan seseorang mengalami depresi dan kecemasan.

h. Perkembangan

Perkembangan ini mencakup perkembangan fisik dan mental seseorang, misalnya masa remaja, masa menopause usia lanjut, dan sebagainya. Kondisi setiap perubahan fase fase tersebut bagi sebagian individu dapat menyebabkan depresi dan kecemasan. Terutama mereka yang mengalami menopause dan usia lanjut.

i. Penyakit Fisik atau Cedera

Sumber stres yang dapat menimbulkan depresi dan kecemasan antara lain: penyakit, kecelakaan, operasi atau pembedahan, aborsi, dan sebagainya. Adapun penyakit yang banyak menimbulkan depresi dan kecemasan adalah penyakit kronis, jantung, kanker, dan sejenisnya. Dr. Harrold Jogge dari Pusat Pengendalian Penyakit Amerika Serikat Menyatakan bahwa tahun 1995, AIDS merupakan pembunuh nomor satu, bukan lagi penyakit jantung koroner. Dr. Holmes Memberikan gambaran tentang perubahan-perubahan, baik yang menyenangkan maupun yang menyusahkan dalam kehidupan seseorang dengan menggunakan angka-angka yang terkenal dengan istilah skala Holmes.

j. Faktor Keluarga

Faktor Stres yang dialami oleh anak dan remaja yang disebabkan kondisi keluarga yang tidak baik yaitu sikap orang tua misalnya :

1. Hubungan kedua orang tua yang dingin penuh ketegangan atau acuh tak acuh
2. Kedua orang tua jarang dirumah dan tidak ada waktu untuk bersama dengan anak-anak
3. Komunikasi antara orang tua dan anak tidak berjalan dengan baik
4. Kedua orang tua berpisah atau bercerai.
5. Salah satu orang tua menderita gangguan jiwa atau kepribadian
6. Orang tua dalam pendidikan anak kurang sabar, pemarah, keras, otoriter, dan sebagainya.¹².

Motivasi Kerja

Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa manusia (seseorang) hanya melakukan suatu kegiatan yang menyenangkannya untuk dilakukan. Prinsip itu tidak menutup kemungkinan bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya.

Kast dan James mengemukakan bahwa motif adalah apa yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau sekurang-kurangnya mengembangkan suatu kecenderungan perilaku tertentu. Dorongan untuk bertindak ini dapat dipicu oleh suatu rangsangan luar, atau lahir dari dalam diri orang itu sendiri dalam proses psikologi dan pemikiran individu itu. Perbedaan motivasi niscaya merupakan faktor terpenting untuk memahami dan meramalkan perbedaan dan perilaku individual.

Robbins memberikan pengertian motivasi sebagai suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai tujuan. Sukarno, mendefinisikan motivasi adalah hasrat/kemauan untuk melakukan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi. Dengan demikian,

¹² Ibid. h.192-196

motivasi merupakan bagian integral dalam upaya mengoptimalkan pengendalian manajemen suatu organisasi.¹³

Malone membedakan dua bentuk motivasi yang meliputi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhan. Sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu.¹⁴

Dari tinjauan bentuk-bentuk motivasi, maka bentuk motivasi ekstrinsik dapat berupa :

- a. Penghargaan atas pekerjaan yang baik
- b. Pengarahan, pembinaan dan pengendalian dari atasan yang “*sehat*” atau “*menyenangkan*”
- c. Diberikannya pola kerja yang terarah dan efektif bagi bawahan untuk melaksanakan pekerjaan
- d. Pemberian perhatian yang sepadan dari atasan kepada bawahannya sebagai seorang individu
- e. Adanya informasi dan komunikasi yang lancar baik dari atasan ke bawahan dan sebaliknya maupun antar sesama bawahan
- f. Penciptaan suasana persaingan yang “*sehat*” dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan Pemberian kompensasi dan incentive baik berupa uang maupun barang dengan pendekatan kelayakan dan keadilan

Motivasi yang negatif misalnya: adanya peraturan yang ketat, pengawasan yang ketat, adanya ancaman keamanan baik terhadap aspek ekonomis maupun sosial kepada bawahan, kebijakan yang otoriter dan “*kaku*” dan lain sebagainya.¹⁵

Metodologi Penelitian

Adapun lokasi atau tempat penelitian yang akan diteliti penulis yaitu di Yayasan Aqila Zahra Dumai yang beralamatkan di Kel. Pelintung Kec. Medang Kampai Kota Dumai.

Jadwal Kegiatan	Bulan Pelaksanaan							
	Okt	Nov	Des	Feb	Maret	April	Mei	Juni
1. Pra Pelaksanaan Penelitian	✓	✓						
a. Survei	✓	✓						
b. Menentukan Judul	✓							

¹³ Arifin Tahir. 2014. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta:Deepublish. h.92

¹⁴ Hamzah B Uno. 2016..... Op.cit. h.22

¹⁵ Priyono. 2007. *Pengantar Manajemen*. Surabaya: Zifatama Publisher. h.85-87

dan Topik Penelitian								
c. Mengajukan Surat Izin Observasi ke Sekolah	✓							
d. Penyusunan Proposal	✓	✓						
e. Seminar Proposal			✓					
f. Pengajuan Izin Penelitian				✓				
2. Pelaksanaan								
a. Pengumpulan data						✓		
3. Penyusunan Skripsi					✓	✓	✓	
a. Penulisan Skripsi					✓	✓	✓	
b. Ujian Skripsi								✓

Yang menjadi subjek penelitian ini adalah guru di Yayasan Aqila Zahra Dumai. Objek penelitian adalah masalah yang dijadikan fokus utama penelitian. Secara lebih khusus, objek penelitian adalah masalah yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah penelitian.¹⁶ Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja guru di Yayasan aqila Zahra Dumai.

Pembahasan dan Hasil Penelitian

Perkembangan pendidikan erat hubungannya dengan kemerdekaan Republik Indonesia dari penjajahan. Sejarah mencatat pertumbuhan dan perkembangan pendidikan indonesia dimulai dari deklarasikannya kemerdekaan bangsa pada 17 Agustus 1945, yaitu mulai berdirinya beberapa lembaga pendidikan non formal, informal dan formal.

Setiap lembaga pendidikan formal baik negeri maupun swasta mempunyai sejarah latar belakang berdirinya. Sejarah setiap lembaga pendidikan di indonesia

¹⁶ *Pedoman Penulisan Proposal dan Skripsi*, Dumai: LP2M, Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai, 2017, h. 52

berbeda-beda baik yang berada di bawah naungan Departemen Agama maupun dibawah naungan Departemen Pendidikan Nasional.

Pada tahun 2015 barulah yayasan ini berdiri dan terbentuknya berbagai jenis fasilitas yang ada pada saat ini. Yayasan Aqila Zahra Dumai Kecamatan Medang Kampai ini terletak di Kelurahan Pelintung. Yayasan ini menaungi tingkat TK, SD SMP, dan SMK. Saat ini Yayasan Aqila Zahra Dumai berada dibawah pimpinan oleh H. M. Tsabit Ja'far D.MA sudah menjabat sejak yayasan ini berdiri hingga saat ini.

Kofisien determinasi regresi linear mengukur kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varian dari variabel terikatnya. Secara sederhana kofisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan keofisien korelasi (R).

Uji F menentukan apakah variabel independent serentak atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent pada tabel annova terdapat pengaruh pelayanan administrasi sekolah dan kinerja guru terhadap kepuasan peserta didik yang mana setelah dilakukan penganalisaan dengan SPSS 21.0 sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3079,408	2	1539,704	68,117	,000 ^b
	Residual	1175,392	52	22,604		
	Total	4254,800	54			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Konflik Kerja

Sumber : Data SPSS 21.0

Dari hasil tabel Annova tersebut diperoleh nilai F_{hitung} 68,117 dengan taraf signifikan 0,000 karena F_{hitung} (68,117) > F_{tabel} (3,25) lihat di lampiran, dan taraf signifikan 0,000 < 0,005 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja guru.

Tabel 2
Analisa Regresi Secara Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,694	6,202		4,304	,000
	Konflik Kerja	,739	,063	,850	11,663	,000
	Stres Kerja	,440	,180	,552	2,439	,020

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data SPSS 21.0

Dari tabel di atas, hasil perhitungan variabel bebas dapat disusun dalam

suatu model berikut :

$$\begin{aligned} Y &= a + X_1 + X_2 \\ &= 26,694 + 0,739 + 0,440 \\ &= 27,873 \end{aligned}$$

Keterangan:

Y = Motivasi Kerja

X₁ = Variabel bebas yaitu Konflik Kerja

X₂ = Variabel bebas yaitu Stres Kerja

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 27,873 angka tersebut menunjukkan bahwa jika X₁ (konflik kerja), dan X₂ (stres kerja), konstan atau X=0, maka motivasi kerja guru sebesar 27,873.
- 2) X₁ (Konflik Kerja) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,739. Hal ini berarti bahwa jika tidak terjadi peningkatan konflik kerja sebesar 1% terhadap guru maka motivasi kerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,739 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
- 3) X₂ (Stres Kerja) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,440. Hal ini berarti bahwa jika tidak terjadi peningkatan stres kerja sebesar 1% terhadap guru maka motivasi kerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,440 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

Tabel 3

**Analisa Regresi Berganda
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,851 ^a	,724	,713	4,75433

Sumber : Data SPSS 21.0

Untuk menghitung besarnya pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Aqila Zahra Dumai, penulis menggunakan uji regresi sebagaimana terlihat pada tabel diatas yaitu koefisien determinansi atau R Square (R²) = 0,724. Dengan demikian dapat dinyatakan pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Aqila Zahra Dumai sebesar 72,4% dan sisanya 27,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian skripsi yang berjudul pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Aqila Zahra Dumai, dan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah diajukan dalam rumusan permasalahan pada bab I, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik kerja di Yayasan Aqila Zahra Dumai dikategorikan baik.
2. Stres kerja di Yayasan Aqila Zahra Dumai dikategorikan baik.
3. Motivasi Kerja di Yayasan Aqila Zahra Dumai dikategorikan baik.

4. Konflik kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja guru di Yayasan Aqila Zahra Dumai.
5. Stres kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja guru di Yayasan Aqila Zahra Dumai.
6. Konflik kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja guru di Yayasan Aqila Zahra Dumai.

Saran

Berdasarkan penelitian di atas pada kesempatan ini saran yang dapat penulis berikan sebagai berikut:

1. Kepada sekolah

Perlunya meningkatkan pengelolaan stress dan konflik yang baik agar membuat motivasi kerja guru menjadi lebih baik, salah satu hal yang dapat dilakukan yaitu dengan melakukan beberapa kegiatan yang bersifat positif dalam mengurangi beban atau stress guru seperti melakukan kegiatan relaksasi ataupun rekreasi.

2. Kepada guru

Disarankan kepada guru agar terus meningkatkan kualitas kinerja dan penampilannya sebagai sosok guru yang menjadi sumber ilmu untuk anak, saat menjadi panutan tentunya bagi seorang guru perlu menjaga eksistensi dan kode etiknya untuk dibanggakan oleh anak didik karna kualitas keilmuannya.

3. Kepada siswa

Siswa yang baik akan meneladani guru yang menjadi panutannya dan tidak pula merendahkan guru yang tidak sependapat dengannya, tetapi mengingatkan saat guru melakukan kesalahan untuk menjaga kehormatannya di hadapan anak didiknya.

Daftar Pustaka

- Badu , Syamsu Q & Novianty Djafari. 2007. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing
- Bungin, Burhan. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif*
- Ernie Tisnawatis Sule, Kurniawan Saefullah. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : kencana.
- Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus* . Bandung: Alfabeta
- Ferlia DA, Jayanti S, Suroto. 2016. *Analisis Tingkat Stres Kerja Pada Guru Tuna Grahita di Sekolah Dasar Luar Biasa (SDLB) Negeri Purwosari Kudus*. Jurnal Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro.
- Hasibuan ,Melayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Handoko, T Hani. 2012. *Manajemen*, Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
<http://lib.unnes.ac.id/21878/1/7311411008-s.pdf>,
- Kahmad, Dadang. 2000. *Metode Penelitian Agama*. Bandung : Pustaka Setia
- Nasrudin, Endin. 2010. *Psikologi Manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Priyono. 2007. *Pengantar Manajemen*. Surabaya: Zifatama Publisher
- Purwanto. 2018. *Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian Ekonomi Syari'ah*. Magelang : StaiaPress
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat
- Saebani, Beni Ahmad. 2008. *Metode Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia
- Sagala, Syaifulloh. 2013. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sari, Mega. 2008. *Hubungan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Al-Falah* : Tugas Akhir
- Siyoto, Sandu dkk. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. (Yogyakarta : Literasi Media Publishing.
- Singarimbun, Masrin dan Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LPJES
- Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi Dan Praktiknya*
- Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi Dan Praktiknya*
- STAI, *Pedoman Penulisan Skripsi*
- Tahir, Arifin. 2014. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish
- Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003
- Usman, Husaini. 2010. *Manajemen (teori, praktik, dan riset penelitian) Edisi 3*, Jakarta : Bumi Aksara
- Wibowo, 2015. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Widyaningrum, Ida Ayu. 2013. *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Swalayan Era Mart 5000 Di Samarinda*, (Jurnal Universitas Mulawarman Vol. 1 No.1)
- Zainal, Veithzal Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta; Rajawali Pers