

PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT, MOOD , DAN KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA GURU HONORER SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN WURYANTORO

Novita Sari, Nike Larasati²

^{1,2} Universitas Slamet Riyadi

novitasari8112000@gmail.com¹, la.nikework@gmail.com²

Abstract: *This research aims to significantly analyze the influence of work-family conflict , mood and well-being on the work spirit of honorary elementary school teachers in Wuryantoro District. The type of data used in this research is quantitative data. The data source used is primary data. The sample in this study was 31 respondents. The method used in sampling was a saturated sampling technique. Data collection techniques in this research used questionnaires and observation. Test the research instrument using validity and reliability tests. The classical assumption test uses tests: multicollinearity, heteroscedasticity and normality. Data analysis techniques use multiple linear regression tests, t tests, F tests, and R². The results of the validity and reliability tests show that all statements regarding work family conflict, mood , compensation and work enthusiasm are declared valid because the p-value is < 0.05 and reliable because Cronbach's alpha is > 0.60. The results of the classical assumption test show that all variables have passed the multicollinearity, heteroscedasticity and normality tests with normal distribution. The results of the regression analysis obtained the equation $Y = 15.258 + 0.130 X_1 - 0.010 X_2 + 0.126 X_3 + e$. The results of the t test show that work family conflict and compensation have a positive and significant effect on the work morale of elementary school honorary teachers in Wuryantoro sub-district, while mood has a negative and insignificant effect on the work spirit of elementary school honorary teachers in Wuryantoro sub-district. The results of the F test showed that the regression model used in this research was correct. The R² test results show that the contribution of the independent variable to the dependent variable is 44.2%, the remaining 55.8% is influenced by other factors outside the variables studied.*

Keywords: *Work Family Conflict, Mood , Compensation, Work Enthusiasm.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis signifikansi pengaruh *work family conflict*, *mood* , dan kompensasi terhadap semangat kerja guru honorer sekolah dasar di Kecamatan Wuryantoro. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 responden. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dengan *teknik sampling jenuh*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner dan observasi. Uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik menggunakan uji: multikolonieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan R². Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua pernyataan mengenai *work family conflict*, *mood* , kompensasi, dan semangat kerja dinyatakan valid karena *p-value* < 0,05 dan reliabel karena *cronbach's alpha* > 0,60. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa semua variabel telah lolos uji

multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas berdistribusi normal. Hasil analisis regresi diperoleh persamaan $Y = 15,258 + 0,130 X_1 - 0,010 X_2 + 0,126 X_2 + e$. Hasil uji t menunjukkan bahwa *work family conflict*, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru honorer sekolah dasar di kecamatan wuryantoro, sedangkan *mood* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja guru honorer sekolah dasar di kecamatan wuryantoro. Hasil uji F diperoleh bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat. Hasil uji R^2 menunjukkan besarnya sumbangan pengaruh variabel independen terhadap dependen sebesar 44,2% sisanya 55,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti.

Kata Kunci: *Work Family Conflict*, *Mood*, Kompensasi, Semangat Kerja.

I. PENDAHULUAN

Profesi guru memegang peranan penting dalam sistem pendidikan dan pembangunan bangsa, sebagaimana diatur dalam **Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen**. Pemerintah Indonesia mengelompokkan guru ke dalam beberapa kategori berdasarkan status kepegawaian dan tempat bertugas, termasuk **guru negeri (PNS), guru pegawai negeri yang ditempatkan di sekolah swasta (Guru DPK), guru tetap yayasan (GTY), guru bakti, dan guru tidak tetap (GTT) atau guru honorer**. Guru honorer merupakan tenaga pendidik yang bekerja di sekolah negeri maupun swasta tanpa status pegawai tetap dan menerima honorarium berdasarkan jumlah jam mengajar yang diberikan (KBBI, 2023).

Meskipun memiliki tanggung jawab yang sama dengan guru tetap, guru honorer sering menghadapi berbagai tantangan, terutama terkait kesejahteraan dan status pekerjaan. **Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2015** menyebutkan bahwa tenaga honorer, termasuk guru honorer, diangkat oleh pejabat pemerintah dengan penghasilan yang bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN) atau anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD). Namun, dalam praktiknya, banyak guru honorer menerima penghasilan yang jauh di bawah standar kebutuhan hidup layak dan bergantung pada kebijakan sekolah masing-masing. Situasi ini tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan ekonomi guru honorer, tetapi juga dapat berdampak pada **semangat kerja**, yang merupakan aspek penting dalam efektivitas dan kualitas pendidikan.

Menurut **Robbins dan Judge (2017:170-180)**, **semangat kerja** adalah kondisi psikologis yang mencerminkan antusiasme, kegembiraan, dan energi individu dalam menjalankan tugasnya. Semangat kerja berhubungan erat dengan motivasi, kepuasan kerja, dan

loyalitas terhadap organisasi (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 2019). Dalam konteks pendidikan, semangat kerja guru sangat mempengaruhi kualitas pembelajaran dan prestasi siswa. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja guru honorer, di antaranya **work-family conflict**, **mood (suasana hati)**, dan **kompensasi**.

Work-family conflict adalah kondisi ketika tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga saling bertentangan, sehingga menimbulkan tekanan psikologis dan menurunkan kinerja individu (Greenhaus & Beutell, 1985). Menurut **Adani & Dudija (2020:3)**, konflik ini terjadi ketika salah satu peran (pekerjaan atau keluarga) menuntut lebih banyak perhatian, menyebabkan stres dan ketidakseimbangan dalam kehidupan seseorang. Guru honorer yang memiliki keterbatasan finansial sering kali harus mencari pekerjaan tambahan, yang dapat mengurangi waktu bersama keluarga dan meningkatkan stres kerja.

Suasana hati (mood) adalah keadaan emosional yang berlangsung dalam jangka waktu tertentu dan memengaruhi cara seseorang merespons lingkungan (Machdy, 2022:15). Mood bersifat lebih stabil dibandingkan emosi yang bersifat singkat, namun dapat berpengaruh besar terhadap produktivitas dan motivasi kerja (Baron & Greenberg, 2019). Guru honorer yang mengalami tekanan ekonomi dan lingkungan kerja yang kurang mendukung cenderung memiliki suasana hati yang kurang stabil, yang berdampak pada kualitas interaksi dengan siswa serta efektivitas pembelajaran.

Kompensasi didefinisikan sebagai seluruh bentuk imbalan yang diterima karyawan atas kontribusinya terhadap organisasi, baik berupa gaji, tunjangan, bonus, maupun fasilitas lainnya (Saefullah, Putra, & Hartoko, 2022:147). Kompensasi yang layak merupakan faktor utama dalam meningkatkan kesejahteraan dan semangat kerja tenaga kerja (Mondy & Martocchio, 2016). Di Kecamatan Wuryantoro, Kabupaten Wonogiri, guru honorer menghadapi tantangan terkait penghasilan yang rendah, dengan gaji berkisar **Rp300.000 hingga Rp500.000 per bulan** tanpa tunjangan tambahan. Rendahnya kompensasi ini berpotensi menurunkan motivasi kerja dan loyalitas guru honorer.

Kecamatan Wuryantoro memiliki **23 sekolah dasar aktif dan 31 guru honorer** yang menjalankan berbagai tugas administratif dan akademik di luar kewajiban mengajar. Guru honorer tidak hanya bertanggung jawab dalam mendidik siswa, tetapi juga diharapkan berpartisipasi dalam kegiatan sekolah dan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan

kompetensi profesional. Namun, tanpa kompensasi yang memadai, kondisi ini berisiko menyebabkan stres kerja, penurunan motivasi, serta peningkatan work-family conflict. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dan memengaruhi semangat kerja guru honorer.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis **pengaruh work-family conflict, mood, dan kompensasi terhadap semangat kerja guru honorer di Kecamatan Wuryantoro, Kabupaten Wonogiri**. Dengan memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap motivasi kerja guru honorer, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi bagi pemerintah dan institusi pendidikan dalam merumuskan kebijakan yang lebih adil dan berkelanjutan bagi tenaga pendidik non-PNS.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Teori Keadilan Organisasi

Menurut Greenberg, & Colquitt, (2022:3) Keadilan organisasi adalah konsep yang menggambarkan persepsi karyawan mengenai sejauh mana mereka diperlakukan secara adil di tempat kerja. Persepsi ini mencakup penilaian terhadap distribusi hasil (keadilan distributif), prosedur yang digunakan untuk menentukan hasil tersebut (keadilan prosedural), dan kualitas interaksi interpersonal dalam organisasi (keadilan interaksional). Keadilan organisasi berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan, seperti komitmen, kepuasan kerja, dan motivasi.

2. Work Family Conflict

Work family conflict merupakan suatu keadaan di mana tuntutan dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dan tidak dapat dipenuhi secara bersamaan. Konflik ini muncul ketika peran yang diharapkan dalam pekerjaan atau keluarga saling berbenturan, sehingga individu merasa kesulitan untuk menjalankan keduanya dengan efektif (Darmawati, 2019:11).

work family conflict merupakan ketegangan atau konflik yang muncul akibat tuntutan dari pekerjaan yang mengganggu atau berinteraksi negatif dengan peran keluarga, atau sebaliknya, tuntutan dari peran keluarga yang mengganggu peran pekerjaan (Ekowati, & Arianto, 2022:28).

Menurut Wahda, Almaida, & Nurqamar, (2022:10) “work-family conflict adalah suatu bentuk ketegangan atau konflik yang muncul akibat tuntutan yang saling bertentangan antara peran individu di tempat kerja dan dalam kehidupan keluarga”.

Disimpulkan bahwa **work-family conflict** adalah ketegangan atau konflik yang muncul akibat tuntutan yang saling bertentangan antara peran individu di tempat kerja dan dalam kehidupan keluarga. Konflik ini terjadi ketika tuntutan dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat dipenuhi secara bersamaan, sehingga menyebabkan individu kesulitan untuk menjalankan kedua peran tersebut secara efektif. Konflik ini dapat mengganggu kinerja di kedua bidang, baik pekerjaan maupun kehidupan keluarga, dan berpotensi mempengaruhi kesejahteraan individu.

3. Mood (Suasana Hati)

Menurut Robbin and Judge (2017:59) “mood (suasana hati) adalah perasaan yang kurang intens dibandingkan emosi sering (meskipun tidak selalu) muncul tanpa sebuah peristiwa spesifik sebagai stimulus”. “**Mood (suasana hati)** merupakan keadaan emosional seseorang yang bersifat sementara dan dapat memengaruhi perilaku serta cara individu berinteraksi dengan lingkungannya” (Ahmadi, dan Supriyono, 2016:84).

Mood (suasana hati) dijelaskan sebagai suatu keadaan emosional yang lebih berlangsung lama dibandingkan dengan emosi yang lebih intens dan tiba-tiba. Mood cenderung lebih stabil dan bisa mempengaruhi persepsi seseorang terhadap peristiwa di sekitarnya. Suasana hati tidak selalu terkait langsung dengan situasi atau kejadian spesifik, tetapi lebih pada kondisi internal yang dapat mempengaruhi perilaku dan interaksi seseorang sepanjang waktu (Sarwono, 2015:108).

Disimpulkan bahwa **mood (suasana hati)** adalah suatu keadaan emosional yang bersifat sementara dan kurang intens dibandingkan dengan emosi. Suasana hati biasanya muncul tanpa adanya stimulus spesifik dan lebih dipengaruhi oleh faktor internal individu. Mood yang lebih stabil dapat berlangsung dalam waktu yang lebih lama dan memengaruhi persepsi, perilaku, serta cara individu berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya. Meskipun tidak selalu terhubung dengan kejadian tertentu, suasana hati dapat mempengaruhi individu dalam berperilaku dan merespons peristiwa yang terjadi di sekitarnya.

4. Kompensasi

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi ini tidak hanya mencakup gaji atau upah yang diberikan secara finansial, tetapi juga dapat berupa tunjangan, bonus, insentif, serta berbagai manfaat lain yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan mendorong motivasi serta kinerja mereka di tempat kerja. Kompensasi merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara kepuasan karyawan dan kebutuhan organisasi (Septiani, Sisca, dkk. 2024:2)

Menurut Kadarisman, (2024:1) “Kompensasi adalah sejumlah paket yang ditawarkan organisasi atau perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas penggunaan tenaga, pikiran dan kreativitas yang diberikan kepada perusahaan”. Menurut Rosita, Aira, Hendriyadi, Tialonawarmi, & Setiawan, (2024:183) kompensasi adalah imbalan yang diberikan organisasi berupa finansial atau nonfinansial kepada karyawan setelah menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan dengan waktu tertentu”.

Disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan. Ini mencakup gaji, tunjangan, bonus, insentif, dan manfaat lain yang bertujuan memenuhi kebutuhan karyawan serta meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Kompensasi penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk mencapai keseimbangan antara kepuasan karyawan dan kebutuhan organisasi.

5. Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan sikap mental positif yang dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan mereka. Semangat kerja mencerminkan tingkat antusiasme, komitmen, dan dedikasi yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka (Muflihin, 2024:9).

Semangat kerja adalah sebagai kondisi mental dan emosional yang memengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya. Semangat kerja yang tinggi mencerminkan motivasi, dedikasi, dan komitmen terhadap tugas-tugas yang diberikan, yang berimbas pada peningkatan produktivitas serta kualitas kerja (Firdaus, 2020:21).

Menurut Aisyah, Supatmin, dkk (2021:19) “semangat kerja adalah sebagai motivasi dan dorongan internal yang mendorong individu untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka dengan penuh energi, komitmen, dan dedikasi”.

Semangat kerja dapat disimpulkan sebagai sikap mental positif dan kondisi emosional yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka. Semangat kerja mencerminkan tingkat antusiasme, komitmen, motivasi, dan dedikasi yang mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dengan penuh energi. Semangat kerja yang tinggi berpengaruh pada peningkatan produktivitas, kualitas kerja, serta kepuasan dan loyalitas terhadap organisasi.

III. METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah survei pada Guru Honorer pada sekolah dasar dikecamatan Wuryantoro. Alasan pemilihan lokasi ini adalah Guru Honorer memiliki peran penting dalam sistem Pendidikan di Indonesia, terutama di daerah pedesaan seperti Kecamatan Wuryantoro.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data kuantitatif hasil jawaban responden dari data kualitatif menjadi data kuantitatif dengan menggunakan skala Likert serta data jumlah Guru Honorer sekolah dasar dikecamatan wuryantoro.

2. Sumber Data

Data Primer

Data primer diperoleh melalui kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden.

3. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam penelitian ini peneliti mengambil guru horoner sekolah dasar dikecamatan Wuryantoro yang berjumlah 31 guru honorer.

2. Sampel

sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang diambil dari guru honorer di kecamatan Wuryantoro adalah berjumlah 31 responden.

Uji Heteroskedastisitas

- Harus tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Kriteria tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu bila p-value (signifikansi) $> 0,05$.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.471	1.490		0.316	0.754
	Work Family Conflict (X1)	-0.015	0.077	-0.044	-0.196	0.846
	Mood (X2)	0.013	0.113	0.029	0.119	0.906
	Kompensasi (X3)	0.100	0.062	0.336	1.602	0.121
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Hasil menunjukkan p-value (signifikansi) variabel X1 (*work family conflict*) = 0,846, X2 (*mood*) = 0,906 dan X3 (*kompensasi*) = 0,121 $\geq 0,05$, ini berarti lolos uji heteroskedastisitas).

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual
		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.27947887
Most Extreme Differences	Absolute	0.122
	Positive	0.122
	Negative	-0.094
Test Statistic		0.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

- Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual berdistribusi normal
- Residu berdistribusi normal bila $p\text{-value (signifikansi)} > 0,05$
- Uji Normalitas menggunakan uji kolmogorov smirnov
- Besarnya $p\text{-value (signifikansi) Asymp. Sig. (2-tailed)} = 0,200 > 0,05$ menunjukkan keadaan yang tidak signifikan, maka residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$$\text{Persamaan Regresi : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y= variabel dependen yaitu Semangat Kerja

a= konstanta/nilai tetap yaitu besarnya Y jika X=0

b₁= koefisien regresi variabel X₁: menunjukkan besarnya pengaruh X₁ terhadap Y

b₂= koefisien regresi variabel X₂: menunjukkan besarnya pengaruh X₂ terhadap Y

b₃= koefisien regresi variabel X₃: menunjukkan besarnya pengaruh X₃ terhadap Y

X₁= variabel bebas: *work family conflict*

X₂= variabel bebas : *mood*

X₃= variabel bebas : Kompensasi

E= error/variabel pengganggu :yaitu variabel lain yang ikut mempengaruhi Y tetapi tidak diteliti.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.258	1.011		15.094	0.000
	Work Family Conflict (X1)	0.130	0.052	0.418	2.488	0.019
	Mood (X2)	-0.010	0.077	-0.025	-0.136	0.893
	Kompensasi (X3)	0.126	0.042	0.471	2.977	0.006
a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)						

Dari Tabel di atas diperoleh Persamaan Regresi :

$$Y = 15,258 + 0,130 X_1 - 0,010 X_2 + 0,126 X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah :

$a = 15,258$ (positif)

artinya jika X_1 (*work family conflict*), X_2 (*mood*) dan X_3 (kompensasi) konstan maka Y (semangat kerja) adalah positif.

$b_1 = 0,130$ *Work family conflict* berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

Artinya : jika *work family conflict* meningkat maka Y (semangat kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel X_2 (*mood*) dan X_3 (kompensasi) konstan/tetap.

$b_2 = - 0,010$ *Mood* berpengaruh negatif terhadap semangat kerja.

Artinya : jika *mood* meningkat maka Y (semangat kerja) akan menurun, dengan asumsi variabel X_1 (*work family conflict*) dan X_3 (kompensasi) konstan/tetap.

$b_3 = 0,126$ Kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

Artinya : jika kompensasi meningkat maka Y (semangat kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel X_1 (*work family conflict*) dan X_2 (*mood*) kompensasi konstan/tetap.

Uji –T

➤ Uji –t dimaksudkan untuk menganalisis signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

➤ Ditentukan α (level of signifikansi) = 0,05 (5%)

➤ Formulasi Hipotesis :

$H_0 : \beta = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan X terhadap Y

$H_a : \beta \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan X terhadap Y

➤ Kriteria : H_0 diterima bila $p\text{-value (signifikansi)} > 0,05$

H_0 ditolak bila $p\text{-value (signifikansi)} < 0,05$

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.258	1.011		15.094	0.000
	Work Family Conflict (X1)	0.130	0.052	0.418	2.488	0.019
	Mood (X2)	-0.010	0.077	-0.025	-0.136	0.893
	Kompensasi (X3)	0.126	0.042	0.471	2.977	0.006
a. Dependent Variable: <u>Semangat Kerja (Y)</u>						

1. Uji –t Variabel X1 (*work family conflict*)

Diperoleh nilai p-value (signifikansi) = 0,019 < 0,05 maka H0 diterima artinya *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Kesimpulan : H1 yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru honorer sekolah dasar di Kecamatan Wuryantoro terbukti kebenarannya.

2. Uji –t Variabel X2 (*mood*)

Diperoleh nilai p-value (signifikansi) = 0,893 > 0,05 maka H0 diterima artinya *mood* berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja.

Kesimpulan : H2 yang menyatakan bahwa *mood* berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru honorer sekolah dasar di Kecamatan Wuryantoro tidak terbukti kebenarannya.

3. Uji –t Variabel X3 (kompensasi)

Diperoleh nilai p-value (signifikansi) = 0,006 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Kesimpulan : H3 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru honorer sekolah dasar di Kecamatan Wuryantoro terbukti kebenarannya.

Uji F

Uji F atau disebut juga dengan uji signifikan serentak yang dimaksudkan untuk melihat kemampuan yang menyeluruh dari variabel bebas X1 (*work family conflict*), X2 (*mood*) dan

X3 (kompensasi) untuk dapat atau mampu menjelaskan keragaman variabel Y (semangat kerja).

Formulasi Hipotesis :

H₀ : $\beta_1=\beta_2=\beta_3= 0$ artinya secara simultan atau bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas X₁ (*work family conflict*), X₂ (*mood*) dan X₃ (kompensasi) terhadap Y (semangat kerja)

H_a : $\beta_1+\beta_2+\beta_3\neq 0$ artinya secara simultan atau bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas X₁ (*work family conflict*), X₂ (*mood*) dan X₃ (kompensasi) terhadap Y (semangat kerja)

Kriteria : H₀ diterima bila $p\text{-value (signifikansi)} > 0,05$

H₀ ditolak bila $p\text{-value (signifikansi)} < 0,05$

ANOVA^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.990	3	8.663	8.927	0.000 ^b
	Residual	26.204	27	0.971		
	Total	52.194	30			
a. Dependent Variable: <u>Semangat Kerja</u> (Y)						
b. Predictors: (Constant), <u>Kompensasi</u> (X3), Work Family Conflict (X1), Mood (X2)						

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 8,927 dengan nilai signifikansi (p. value) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan atau bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas X₁ (*work family conflict*), X₂ (*mood*) dan X₃ (kompensasi) terhadap Y (semangat kerja).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.706 ^a	0.498	0.442	0.98514
a. Predictors: (Constant), <u>Kompensasi</u> (X3), Work Family Conflict (X1), Mood (X2)				

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (adjusted R Square) adalah sebesar 0,442. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen variabel X1 (*work family conflict*), X2 (*mood*) dan X3 (kompensasi) terhadap Y (kinerja karyawan) sebesar 44,2 %. Sisanya (100% - 44,2 %) = 55,8 % diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya: lingkungan kerja, motivasi, kepuasan dan lain sebagainya

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap semangat kerja

Hasil penelitian menunjukkan *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (**p-value 0,019 < 0,05**) sehingga hipotesis ditolak. Temuan ini dapat dijelaskan melalui perspektif **work-family enrichment**, di mana tekanan dari pekerjaan dan keluarga justru memotivasi guru untuk bekerja lebih keras. Faktor ekonomi juga menjadi pendorong, di mana keterbatasan finansial membuat guru honorer lebih bersemangat dalam bekerja. Selain itu, teori **Segmentasi** menjelaskan bahwa individu mampu memisahkan masalah keluarga dari pekerjaan, sehingga konflik kerja-keluarga tidak selalu berdampak negative

2. Pengaruh *Mood* Terhadap Semangat Kerja

Hasil penelitian menunjukkan *mood* berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap semangat kerja (**p-value 0,893 > 0,05**) sehingga hipotesis ditolak. Guru honorer yang memiliki **komitmen tinggi terhadap profesi** cenderung tetap bekerja dengan semangat, meskipun dalam kondisi mood yang kurang baik. Faktor lain seperti **resiliensi, dukungan sosial, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja** juga dapat berperan lebih besar dalam menjaga semangat kerja mereka.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Hasil penelitian menunjukkan *mood* berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (**p-value 0,006 < 0,05**) sehingga hipotesis diterima. Bagi guru honorer yang sering menghadapi keterbatasan finansial, **pemberian kompensasi yang layak menjadi faktor krusial** dalam menjaga semangat kerja mereka. Kompensasi tidak hanya berupa gaji, tetapi juga mencakup **tunjangan, insentif, dan fasilitas** yang berfungsi sebagai penghargaan atas kinerja mereka. Kompensasi yang lebih baik memberikan rasa dihargai, meningkatkan

kepuasan kerja, serta mendorong **dedikasi dan semangat dalam menjalankan tugas mengajar.**

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru honorer sekolah dasar di kecamatan wuryantoro.
2. *Mood* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja guru honorer sekolah dasar di kecamatan wuryantoro.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru honorer sekolah dasar di kecamatan wuryantoro.

B. Saran

Bagi para pemangku kepentingan di lingkungan sekolah dasar di Kecamatan Wuryantoro

- a. Pihak sekolah dan pemerintah daerah dapat mengupayakan kebijakan yang lebih fleksibel dalam manajemen waktu kerja guna mengurangi *work-family conflict*, sehingga guru honorer dapat lebih seimbang dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan keluarga.
- b. Pihak sekolah harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan positif guna meningkatkan *mood* guru. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan apresiasi terhadap kinerja guru, menciptakan suasana kerja yang harmonis, serta menyediakan program kesejahteraan mental bagi guru honorer.
- c. Kompensasi yang layak perlu diperhatikan sebagai faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja guru honorer. Peningkatan insentif, pemberian tunjangan, serta kepastian dalam status kepegawaian dapat menjadi langkah nyata dalam meningkatkan kesejahteraan dan motivasi kerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Adani, N., Firdaus, M., & Sari, T. (2020). *Work-family conflict : Pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kualitas hidup*. Jurnal Psikologi Indonesia, 12(3), 45-60

- Adani, T. N., & Dudija, N. (2020).** *The Effect of Work family conflict and Workload on Employee Performance (Case Study on Paramedic Workers of QIM Batang Hospital).* International Journal of Social and Management Studies, 1(1), 1-15
- Ahmadi, Abu & Supriyono, Widodo. 2016. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta
- Aisyah, N., Supatmin, S., Yuliana, S., Natan, N., Widayanto, M. T., Ismawati, S., & Erwantiningsih, E. (2021). *Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia: Konsep & studi kasus*. Medan: CV AA Rizky.
- Alcantara Jr., O. P. (2022).** *Closer Look on Relation of Work-Family and Family-Work Conflict on Teachers' Productivity during Work from Home Condition.* International Multidisciplinary Research Journal, 4(1), 1-15.
- Apsari, D., Rahmawati, L., Setiawan, B., Nugraha, R., & Utami, S. (2024).** "Pengaruh mood terhadap kinerja: Studi pada pekerja sektor pendidikan". *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 15(1), 23–34.
- Apsari, N. M. T., & Arsha, I. M. R. M. (2024). *Pengaruh Work Family Conflict, Career Development, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 4(7), 1299-1310.
- Bugal, A. (2022). *Analisis Pemberian Kompensasi Finansial dan Non-Finansial dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.* Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis, 1(12), 3580–3600.
- Darmawati (2019) *Work family conflict (Konflik Peran Pekerjaan dan Keluarga)*. IAIN Parepare Nusantara Press, Parepare, Indonesia. ISBN 978-623-91946-5-9
- Darti, D., & Kusuma, M. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Work family conflict terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Madeline Kota Bengkulu.* Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 10(1), 1183–1194
- Dotulong, G. H. P., Pandowo, M. H. C., & Rogi, M. H. (2024).** *Pengaruh Personality, Mood, dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.* Jurnal EMBA, 12(1), 50–59.
- Ekowati, S., & Arianto, T. (2022). *Work family conflict*. Deepublish. Yogyakarta.
- Firdaus, H. (2020). *Buku ajar manajemen sumber daya manusia*. PT Media