



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



# PENGARUH KONFLIK KERJA-KELUARGA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK PEREMPUAN DI MADARASAH ALIYAH NEGERI PEKANBARU

## TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd) pada program studi Manajemen Pendidikan Islam



**MILA ALVIONITA**  
**NIM: 22390624397**

**PASCASARJANA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM**  
**RIAU**  
**1446H/2025 M**



KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
**PASCASARJANA**  
**كلية الدراسات العليا**  
**THE GRADUATE PROGRAMME**

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO.BOX. 1004  
Phone & Facs, (0761) 858832, Site : pps.uin-suska.ac.id E-mail : pps@uin-suska.ac.id

## Pembaran Pengesahan

: Mila Alvionita  
: 22390624937  
: M.Pd. (Magister Pendidikan)  
: Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga dan Stress Kerja  
Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Perempuan di  
Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru

**Dr. Nunu Mahnun, S.Ag., M.Pd**  
Penguji I/Ketua

**Dr. Yuliharti, M.Ag**  
Penguji II/Sekretaris

**Dr. Tuti Andriani, S.Ag., M.Pd.**  
Penguji III

**Dr. Ellya Roza, M.Hum.**  
Penguji IV

Tim Penguji:

Tanggal Ujian/Pengesahan

23/07/2025

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



## PENGESAHAN PENGUJI

Kami yang bertanda tangan di bawah ini selaku Tim Penguji Tesis Mengesahkan dan menyetujui bahwa Tesis yang berjudul : **"Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Perempuan di Madrasah Alyah Negeri Pekanbaru"** yang ditulis oleh sdr.

Nama : Mila Alvionita  
NIM : 22390624937  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Konsentrasi : -

telah diperbaiki sesuai dengan saran Tim Penguji Tesis Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau yang telah diujikan pada tanggal 23 Juli 2025.

Penguji III,

**Dr. Nunu Mahnun, S.Ag, M.Pd**  
NIP. 19760408 200112 1 002

Tgl. Juli 2025

Penguji IV

**Dr. H. Yuliharti, M.Ag.**  
NIP. 19700404 199603 2 001

Tgl. Juli 2025

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

**Dr. Nunu Mahnun, S.Ag, M.Pd**  
NIP. 19760408 200112 1 002

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dilindungi undang-undang UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGESAHAN PENGUJI**

Kami yang bertanda tangan di bawah ini selaku Tim Penguji Tesis Mengesahkan dan menyetujui bahwa Tesis yang berjudul : **“Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Perempuan di Madrasah Alyah Negeri Pekanbaru”** yang ditulis oleh sdr.

Nama : Mila Alvionita  
 NIM : 2239062937  
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
 Konsentrasi : -

telah diperbaiki sesuai dengan saran Tim Penguji Tesis Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau yang telah diujikan pada tanggal 23 Juli 2025.

Penguji I,

Dr. Tuti Andriani, S.Ag., M.Pd.  
 NIP.19750314 200710 2 001

  
 Tgl. Juli 2025

Penguji II,

Dr. Ellya Roza, M.Hum  
 NIP.19601123 199203 2 001

  
 Tgl. Juli 2025

Mengetahui,  
 Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

UIN SUSKA RIAU



Dr. Nunu Mahnun, S.Ag, M.Pd  
 NIP.19760408 200112 1 002





## PENGESAHAN PEMBIMBING

Kami yang bertanda tangan di bawah ini selaku Tim Penguji Tesis Mengesahkan dan menyetujui bahwa Tesis yang berjudul : **"Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Perempuan di Madrasah Alyah Negeri Pekanbaru"** yang ditulis oleh sdr.

Nama : Mila Alvionita  
NIM : 22390624937  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Konsentrasi : -

Telah diperbaiki sesuai dengan saran Tim Penguji Tesis Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau yang telah diujikan pada tanggal 23 Juli 2025.

Pembimbing I,

Dr. Sohiron, M.Pd.I.  
NIP.19825804 20231 1 012

Tgl. Juli 2025

Pembimbing II,

Dr. H. Agustiar, M. Ag  
NIP. 19710805 199803 1 004

Tgl. Juli 2025

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Nunu Mahnun, S.Ag, M.Pd  
NIP.19760408 200112 1 002

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Sekte Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Kami yang bertanda tangan dibawah ini, selaku Pembimbing Tesis mengesahkan dan menyetujui bahwa Tesis yang berjudul **"Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Perempuan di Madrasah Alyah Negeri Pekanbaru"** yang ditulis oleh :

Nama : Mila Alvionita, S.Pd  
 Nim : 22390624937  
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Untuk diajukan pada sidang Munaqasah Tesis pada program UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Pembimbing I

Dr. Sohiron, M.Pd.I.  
 NIP. 19825804 20231 1 012

Pembimbing II

Dr. H. Agustiar, M. Ag  
 NIP. 197108051998031004

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Nunu Mahnun, S.Ag, M.Pd  
 NIP.19760408 200112 1 002

- Hak Cipta Milik UIN Suska Riau**
- Hak Cipta Milik UIN Suska Riau**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

**Dr. Sohiron, M.Pd.I**  
DOSEN PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

**NOTA DINAS**

Perihal : Tesis Saudara  
Mila Alvionita

Kepada Yth.  
**Direktur Pascasarjana**  
Uin Suska Riau  
di  
Pekanbaru

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan terhadap isi tesis saudara :

Nama : Mila Alvionita  
NIM : 22390624937  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Dan Stress Kerja Terhadap Tenaga pendidik Perempuan di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru

Maka dengan ini dapat disetujui dan diuji untuk diberikan penilaian dalam sidang ujian Tesis Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Pekanbaru, Juni 2025  
Pembimbing I

**Dr. Sohiron, M.Pd.I**  
NIP.198258042023211012

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Dr. H. Agustiar, M. Ag**  
DOSEN PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

**NOTA DINAS**

Perihal : Tesis Saudara  
Mila Alvionita

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan terhadap isi tesis saudara :

Nama : Mila Alvionita  
NIM : 22390624937  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Dan Stress Kerja Terhadap Tenaga pendidik Perempuan di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru

Maka dengan ini dapat disetujui dan diuji untuk diberikan penilaian dalam sidang ujian Tesis Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Kepada Yth.  
**Direktur Pascasarjana**  
Uin Suska Riau  
di  
Pekanbaru

Pekanbaru, Juni 2025  
Pembimbing II

Dr. H. Agustiar, M. Ag  
NIP. 197108051998031004

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mila Alvionita

NIM : 22390624937

Tempat/Tgl. Lahir : Perawang /14 Juni 2000

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis/Disertasi yang saya tulis dengan judul: **Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Perempuan di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau, adalah hasil karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu yang terdapat di Tesis ini, yang saya susun dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebahagian Tesis/Disertasi ini bukan hasil karya saya sendiri, atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pekanbaru, 28 Juni 2025



Mila Alvionita

NIM. 22390624937

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya atau hasil penelitian, tanpa mencantumkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR

Segala puji hanya milik Allah SWT, Tuhan Semesta Alam yang telah memberikan waktu dan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan penelitian ini. Shalawat dan salam tidak lupa peneliti haturkan kepada Nabi Muhammad SAW. Tesis ini ditulis dan dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Magister pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Adapaun judul tesis ini ialah “Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Dan Stress Kerja Terhadap Tenaga pendidik Perempuan di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru”.

Dalam menyelesaikan penelitian ini, peneliti mendapatkan banyak hal berharga dari banyak pihak seperti dukungan, saran, motivasi, dan bantuan. Selanjutnya, peneliti ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS., SE., AK, CA., selaku Rektor UIN Suska Riau, beserta Wakil Rektor I Prof. Dr. H. Raihani, M.Ed, Ph.D., Wakil Rektor II Dr. Alex Wenda, ST., M.Eng., Wakil Rektor III Dr. Harris Simaremare, S.T.,M.T., yang telah memberikan kesempatan belajar bagi penulis untuk menimba ilmu di Perguruan Tinggi ini.
2. Prof. Dr. Hj. Helmiati, M.Ag., Direktur Pascasarjana, Abdul Hadi, S.Pd., MA., Ph.D., Wakil Direktur, beserta staf dan karyawan Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

telah menyediakan pelayanan akademik bagi penulis selama melaksanakan pendidikan di Program Pascasarjana ini.

3. Dr. Nunu Mahnun, S.Ag., M.Pd., selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberi bimbingan kepada penulis untuk menyelesaikan perkuliahan pada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Dr. Sohiron, M. Pd., sebagai sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pembimbing I sekaligus yang telah bersedia meluangkan waktu serta memberikan masukan serta perbaikan bagi penulis dalam penyusunan tesis ini dari awal hingga akhir.
5. Dr. H. Agustiar, M.Ag, dosen pembimbing II dan penasehat Akademis (PA) yang telah bersedia membimbing, memberi nasehat, serta motivasi kepada penulis dalam penyelesaian Tesis ini
6. Seluruh dosen di lingkungan Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah mentransformasikan ilmu dan pengetahuan di bidang manajemen kepada peneliti.
7. Kepala Perpustakaan Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau yang banyak membantu penulis dalam penulisan Tesis ini.
8. Kepada Kementrian Agama Kota Pekanbaru beserta jajaran dan pemerintahan Kota Pekanbaru beserta jajarannya yang telah membantu dan memberi izin kepada kami untuk melaksanakan penelitian Tesis ini di wilayah yang Bapak Pimpin.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Kepala Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru beserta para tenaga pendidik Perempuan yang telah meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam penulisan tesis ini.

Kepada kedua orang tua dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, penulis ucapkan Jazakumullah khairan ahsanal jaza', semoga Allah SWT meridhai amal mereka, membalas kebaikan, kasih sayang dan do'a mereka. Pada akhirnya penulis menyadari bahwa penulisan Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan dalam arti yang sebenarnya. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati saran dan kritik yang bersifat konstruktif penulis harapkan guna perbaikan dan penyempurnaan karya tulis selanjutnya. Penulis berharap Tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis dan para pembaca.

Pekanbaru, Juli 2025

Mila Alvionita  
NIM. 22390624937

UIN SUSKA RIAU



## PEDOMAN TRASNLITERASI

Transliterasi dalam penulisan tesis ini berpedoman kepada buku pedoman penulisan dan pengalihan huruf Arab-Indonesia dalam naskah ini didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Tanggal 22 Januari 1988, No. 158/1987 dan 0534.b/U/1987, sebagaimana yang tertera dalam buku Pedoman Transliterasi Bahasa Arab (A Guide to Arabic Tranliterationstion), INIS Fellow 1992.

### A. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	Žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ي	Syin	sy	es dan ye
ذ	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
د	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ت	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ز	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ء	`ain	`	koma terbalik (di atas)
ج	Gain	g	ge
ف	Fa	f	ef
ق	Qaf	q	ki
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	el
م	Mim	m	em
ن	Nun	n	en
و	Wau	w	we
ه	Ha	h	ha



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	y	ye

**B. Vokal**

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, pada Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
اِيْ...	Fathah dan ya	ai	a dan u
وِ...	Fathah dan wau	au	a dan u

**C. Maddah**

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda contoh:

قَالَ qāla  
رَمَى ramā



## D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ raudah al-atfāl/raudahtul atfāl

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ al-madīnah al-munawwarah/al-madīnatul munawwarah

## E. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu

ال. Namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “I” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

### 2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الْقَلَمُ al-qalamu
- الشَّمْسُ asy-syamsu

### F. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khužu
- شَيْءٌ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u
- إِنَّ inna



## G. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَ إِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ  
بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا

Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/  
Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn  
Bismillāhi majrehā wa mursāhā

## H. Daftar Singkatan

AS	: Alaihis Salam
SAW	: Shalallahu ‘Alaihi Salam
SWT	: Subhanahu Wa Ta’ala
RA	:Radhiyallahu Anhu/a

UIN SUSKA RIAU

Mila Alvionita (2025) :

## ABSTRAK

### **Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Tenaga pendidik Perempuan di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja-keluarga dan stres kerja terhadap kinerja tenaga pendidik perempuan di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang mana melibatkan 62 responden dari Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang mengukur persepsi terhadap konflik kerja-keluarga, stres kerja, dan kinerja, serta dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics 25. Nilai koefisien regresi X1 adalah 0.042, dengan nilai  $t = 3.113$  dan signifikansi  $0.003 < 0.05$ . Artinya, secara parsial, variabel Work-Family Conflict berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Sebaliknya, stres kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Nilai koefisien regresi X2 adalah 0.062, dengan  $t = 4.437$  dan signifikansi  $0.000 < 0.05$ , yang berarti bahwa variabel Stres Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Tabel *ANOVA* menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 31.363 dengan signifikansi sebesar 0.000, yang lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ . Artinya, secara simultan (bersama-sama), variabel Work-Family Conflict (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 51,5% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Konflik Kerja-Keluarga dan Stres Kerja. Secara kontribusi relatif, Stres Kerja memberikan pengaruh dominan terhadap Kinerja sebesar 58,72%, sedangkan Konflik Kerja-Keluarga memberikan kontribusi sebesar 41,28%. Temuan ini menegaskan pentingnya perhatian terhadap manajemen konflik dan stres kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pendidik.

Kata Kunci: Konflik Kerja-Keluarga, Stress Kerja, Kinerja Tenaga Pendidik

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRACT

**Mila Alvionita (2025): *The Impact of Work-Family Conflict and Occupational Stress on the Performance of Female Educators at Pekanbaru State Islamic Senior High School***

*This study aims to examine the influence of work-family conflict and job stress on the performance of female educators at Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru. A quantitative approach was employed, involving 62 respondents selected from the school. Data were collected through questionnaires measuring perceptions of work-family conflict, job stress, and performance, and were analyzed using IBM SPSS Statistics 25. The regression coefficient for work-family conflict (X1) was 0.042, with a t-value of 3.113 and a significance level of 0.003 ( $< 0.05$ ), indicating that work-family conflict has a significant partial effect on performance. Similarly, job stress (X2) also showed a significant effect, with a regression coefficient of 0.062, a t-value of 4.437, and a significance level of 0.000 ( $< 0.05$ ). The ANOVA test revealed an F-value of 31.363 with a significance of 0.000 ( $< 0.05$ ), confirming that both independent variables—work-family conflict and job stress—simultaneously have a significant effect on educator performance. The coefficient of determination ( $R^2$ ) was 0.515, meaning that 51.5% of the variation in performance can be explained by work-family conflict and job stress. In terms of relative contribution, job stress was the dominant variable, accounting for 58.72% of the total influence, while work-family conflict contributed 41.28%. These findings underscore the importance of managing conflict and job stress effectively as a strategic effort to enhance educator performance.*

**Keywords:** *Work-Family Conflict, Job Stress, Performance of Female Educators*

UIN SUSKA RIAU



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ملخص

ميلا ألفيونيتا، (٢٠٢٥): تأثير الصراع بين العمل والأسرة والتوتر الوظيفي في نوعية عمل المُدرّسة في المدرسة العالية الحكومية

## بيكبارو

يهدف هذا البحث إلى معرفة تأثير الصراع بين العمل والأسرة والتوتر الوظيفي في نفس المُدرّسة في المدرسة العالية الحكومية بيكبارو. منهجية البحث المستخدمة كمية تورط إثنين وستين مستجيباً. وأسلوب جمع البيانات استبانة تقيس إدراك الصراع بين العمل والأسرة والتوتر الوظيفي. وأسلوب تحليل البيانات البرنامج الإحصائي بطراز SPSS. فنتيجة البحث أى اختبار  $t$  دلت على الصراع بين العمل والأسرة ( $x_1$ ) لا يتأثران هاما في نوعية العمل ( $y$ )، ومدى النتيجة الهامة ( $0,05 > 0,141$ ) ونتيجة ( $t_{\text{hitung}} = 1,494 < t_{\text{tabel}} = 2,000$ ) وأما التوتر الوظيفي ( $x_2$ ) يتأثر هاما في نوعية العمل، ومدى النتيجة الهامة ( $0,05 < 0,000$ ) ونتيجة ( $t_{\text{hitung}} = 0,161 > t_{\text{tabel}} = 2,000$ ). وأما نتيجة  $f_{\text{hitung}}$  دلت على أن الصراع بين العمل والأسرة والتوتر الوظيفي متأثر في نوعية عمل المُدرّسات هاما متوازنا، ومدى النتيجة الهامة ( $0,05 < 0,000$ ). فهذا الاكتشاف دل على أهمية الاهتمام بإدارية التوتر الوظيفي لترقية نوعية عمل المُدرّسات. وأما توصية استمرار هذا البحث استكشاف متغيرات أخرى مثل الدعم التنظيمي أو استراتيجيات التأقلم لتعزيز الأفهام للعوامل التي تؤثر على أداء المعلم.

الكلمات الرئيسية: الصراع بين العمل والأسرة والتوتر الوظيفي، نوعية عمل المُدرّسات



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>PEDOMAN TRASNLITERASI .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. LATAR BELAKANG MASALAH .....	1
B. PERMASALAHAN .....	8
1. Identifikasi Masalah .....	8
2. Batasan Masalah.....	9
3. Rumusan Masalah .....	9
C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN .....	10
1. Tujuan Penelitian.....	10
2. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II KERANGKA TEORIS.....</b>	<b>13</b>
A. Landasan Teori .....	13
1. Kinerja.....	13
2. Konflik Kerja-Keluarga .....	22
3. Stress Kerja .....	37
B. Penelitian Yang Relevan.....	53
C. Kerangka Pikir .....	59
D. Konsep Operasional .....	60
E. Hipotesis.....	61
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>63</b>
A. Desain Penelitian.....	63
B. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	64
C. Populasi Dan Sample .....	64
D. Defenisi Operasional.....	66
E. Teknik Pengumpulan Data .....	67
F. Teknik Analisis Data .....	73





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>86</b>
A. Deskripsi Subjek Penelitian .....	86
B. Uji Validitas Dan Realibilitas Instrumen.....	88
C. Analisis Deskriptif .....	96
D. Uji Prasyarat Analisis .....	101
E. Uji Hipotesis .....	104
F. Pembahasan.....	110
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>119</b>
A. Kesimpulan .....	119
B. Saran.....	120
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>122</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>122</b>



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dilindungi UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**DAFTAR TABEL**

Tabel 2.1	: Konsep Operasional .....	60
Tabel 3.1	: Jumlah Populasi .....	65
Tabel 3.2	: Jumlah Sampel .....	66
Tabel 3.3	: Blue Print Skala Kinerja .....	65
Tabel 3.4	: Blue Print Skala Konflik Kerja-keluarga .....	70
Tabel 3.5	: Blue Print Skala Stress Kerja .....	72
Tabel 4.1	: Karakteristik Usia Responden .....	86
Tabel 4.2	: Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	87
Tabel 4.3	: Karakteristik Lama Bekerja Responden .....	88
Tabel 4.4	: Uji Validitas Kinerja .....	90
Tabel 4.5	: Blue Print Akhir Skala Kinerja .....	90
Tabel 4.6	: Uji Validitas Konflik kerja-keluarga .....	91
Tabel 4.7	: Blue Print Akhir Skala Konflik kerja-keluarga.....	92
Tabel 4.8	: Uji Validitas Stress Kerja .....	92
Tabel 4.9	: Blue Print Akhir Stress kerja .....	94
Tabel 4.10	: Kategorisasi Kinerja .....	97
Tabel 4.11	: Kategorisasi Konflik kerja-keluarga .....	99
Tabel 4.12	: Kategorisasi Stress Kerja .....	100

## BAB I PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG MASALAH

Fenomena mengenai naik turunnya kinerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru kerap menjadi sorotan, yang mana berdampak pada penurunan kinerja dan produktivitas. Selain itu, kualitas pekerjaan juga menurun, ditandai dengan meningkatnya jumlah kesalahan dan keluhan. Beberapa tenaga pendidik juga menunjukkan sikap kurang termotivasi, yang dapat mengindikasikan adanya masalah dalam lingkungan kerja, seperti kurangnya umpan balik positif, kurangnya penghargaan atas kontribusi, atau bahkan adanya konflik internal yang belum teratasi.

David C. Wilson mengatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Kemudian Benardin dan Rusel menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu.<sup>1</sup> Kinerja mempunyai hubungan erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai tingkat produktivitas organisasi yang tinggi. Untuk mengetahui apakah tugas, tanggung jawab dan wewenang Tenaga Pendidik sudah dilaksanakan atau belum maka perlu adanya penilaian objektif

<sup>1</sup> Rulitawati, A. Husein Ritonga, dan Lias Hasibuan, *Model Pengelolaan Kinerja Guru*, ed. Yusron Masduki (Palembang: PENERBIT TUNAS GEMILANG PRESS, 2020), 16.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

terhadap kinerja. Penilaian pelaksanaan pekerjaan ini adalah suatu proses yang dipergunakan oleh organisasi untuk menilai pelaksanaan pekerjaan Tenaga Pendidik.

Kinerja sering dijadikan sebagai tolak ukur keberhasilan dalam berbagai bidang. Dengan kata lain, kinerja mencerminkan produktivitas serta kualitas hasil kerja dalam kurun waktu tertentu. Kinerja merupakan kebutuhan setiap organisasi yang mendorongnya untuk berkembang. kinerja berorientasi pada pengelolaan proses pelaksanaan kerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah konflik kerja; Menjalankan peran dalam area pekerjaan dan keluarga secara bersamaan merupakan sebuah situasi atau tuntutan yang akan terus ada dalam kehidupan karyawan yang telah menikah. Dengan demikian individu dan pihak manajemen dalam organisasi perlu mengenali tanda-tanda work-family conflict dan lebih peka terhadap munculnya gejala stres, disertai pengetahuan untuk mengatasi kondisi tersebut. Tujuannya agar individu memiliki kesejahteraan psikologis dan kualitas kehidupan kerja yang lebih baik sehingga menjadi lebih bahagia. Bagi organisasi, memiliki karyawan yang sejahtera secara psikologis dapat meningkatkan produktivitas.<sup>2</sup>

Selain faktor konflik, stres kerja adalah komponen lain yang memengaruhi kinerja karyawan. Stres adalah keadaan penuh tekanan yang berdampak pada emosi, cara berpikir, dan kesehatan seseorang. Pendekatan

<sup>2</sup> Oscar Karnalim et al., *Penelitian yang Berperspektif Multidisiplin Ilmu*, ed. Rosida Tiurma Marung (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2023), 106.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

stres kerja digunakan untuk mengatasi tantangan yang dihadapi karyawan saat bekerja, tetapi sumber stres dapat berasal dari pekerjaan juga. Sangat penting bagi individu untuk melakukan penanggulangan stres kerja karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, dan produktivitas mereka. Karena stres kerja memiliki hubungan yang cukup erat dengan kinerja karyawan, karyawan akan berkinerja baik jika mereka terbebas dari stres kerja.

Konflik Kerja-Keluarga dapat dipahami sebagai manifestasi konflik peran dalam konteks pekerjaan dan keluarga. Tuntutan pekerjaan yang berlebihan atau ketegangan yang timbul dari pekerjaan dapat mengganggu tanggung jawab dalam keluarga (misalnya, waktu luang untuk keluarga, atau kemampuan untuk memberikan perhatian yang cukup pada anak-anak), yang mengindikasikan konflik peran. Sebaliknya, tuntutan atau tanggung jawab keluarga yang berat dapat menyebabkan konflik peran dalam bentuk work-family conflict, misalnya ketika seseorang kesulitan untuk fokus pada pekerjaan karena masalah keluarga atau kekhawatiran mengenai kesejahteraan anak-anak.

Keberadaan Tenaga Pendidik dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja pendidik dan kependidikan. Untuk dapat meningkatkan kinerja pendidik dan kependidikan, maka kita harus diketahui faktor yang mempengaruhinya. Faktor internal antara lain, adanya kecerdasan, keterampilan yang dimiliki, minat yang tinggi dalam profesinya menjadi seorang Tenaga Pendidik. Sedangkan faktor

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

eksternal antara lain, adanya pengaruh keluarga, masyarakat, lingkungan kerja, maupun berbagai situasi yang mempengaruhi seorang Tenaga Pendidik tersebut.

Pemicu stres potensial di tempat kerja adalah hubungan, manajemen yang buruk, budaya organisasi, kurangnya dukungan, lingkungan kerja, perubahan, konflik, dan sebagainya. "Berbagai peristiwa dapat menyebabkan stres terkait pekerjaan. Misalnya, tuntutan yang lebih besar dari persyaratan pekerjaan mereka lebih baik yang dapat mereka kelola, konflik dengan rekan kerja atau manajer, perubahan organisasi, dan ancaman terhadap stabilitas pekerjaan.

Tenaga Pendidik perempuan dituntut untuk menjalankan dua peran sekaligus, yaitu peran sebagai istri dan ibu ketika dirumah serta peran sebagai perempuan pekerja ketika di tempat kerja. Tenaga Pendidik perempuan yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada perempuan single. Tuntutan tersebut dapat menimbulkan adanya konflik pekerjaan-keluarga (work family conflict) dan stress kerja. Seorang Tenaga Pendidik perempuan yang sudah menikah bisa mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas, misalnya sulit membagi waktu dipagi hari antara suami yang akan berangkat kerja dan anak yang akan berangkat sekolah, sehingga dapat menyebabkan keterlambatan dirinya sendiri untuk datang ke tempat kerjanya yang pada akhirnya membuat kinerjanya menurun saat bekerja



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Salah satu penyebab terjadinya konflik kerja-keluarga dapat dipengaruhi oleh seberapa besar keterlibatan keluarga yang berupa dukungan sosial keluarga terutama suami dalam mendukung karir isterinya. Di sisi lain juga dipengaruhi oleh jumlah anak, tipe pekerjaan, waktu kerja dan bagaimana memaknai nilai pekerjaan dalam kehidupan (prinsip hidup) perempuan karir yang berkeluarga. Pada perempuan karir yang mengalami konflik peran ganda, salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah tuntutan dalam pekerjaan, sebagai seorang perempuan pekerja maka perempuan dituntut dedikasinya atau loyalitas kerja pada tempat bekerjanya, ulet, ambisi, mandiri, progresif dan bermotivasi tinggi. Di sisi lain secara bersamaan dituntut sebagai ibu sekaligus istri. Tuntutan di kedua ranah tersebut harus dipenuhi dan perhatian perempuan akan terbagi antara pekerjaan dan keluarga, sehingga rentan mengalami konflik peran ganda.<sup>3</sup>

Berdasarkan hal tersebut menyebabkan terjadinya *work family conflict* pada Tenaga Pendidik perempuan yang memiliki anak menjadi terbatas waktunya dalam mengawasi kebutuhannya seperti kasih sayang ibu terhadap anak yang kurang seperti keinginan anak yang dijemput sekolah oleh ibunya hal itu tidak bisa karena tuntutan pekerjaan waktu jadwal di sekolah yang padat, kasih sayang dan perhatian yang kurang jika anak sedang sakit karena tidak bisa mendampingi sepenuhnya. Apalagi seorang Tenaga Pendidik perempuan yang memiliki anak masih balita yang masih perlu kasih sayang dan perhatian setiap hari. Adanya 2 hari libur sabtu dan minggu dirasa masih

<sup>3</sup> Alifiulahtin Utaminingsih, *Gender dan Perempuan Karir* (malang: UB Press, 2017), 55.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

belum cukup. Sehingga dari adanya *work family conflict* mengakibatkan seorang Tenaga Pendidik perempuan memiliki hubungan keluarga yang kurang harmonis antara anak dan suami dan kasih sayang anak yang kurang karena anak yang harus dititipkan ke keluarga jika memiliki suami yang kerja juga, hal itu juga akan memberatkan juga karena harus membayar orang yang mengasuh anaknya pada saat kerja. *Work family conflict* ini perlu diperhatikan karena Tenaga Pendidik yang sudah menikah akan memiliki peran tanggung jawab ganda yaitu sebagai seorang ibu rumah tangga dan perempuan karir. Kedua peran ini sama-sama membutuhkan waktu dan perhatian penuh dalam pemenuhannya.<sup>4</sup>

Selain Work-family conflict, stress kerja juga mempengaruhi kinerja Tenaga Pendidik. Masalah stres kerja merupakan kondisi yang banyak terjadi, namun tidak mendapat perhatian bagi pengusaha lembaga instansi sehingga tidak ada upaya penanganan bagi pekerja. Stres merupakan tekanan yang dialami pekerja akibat pekerjaannya. Umumnya stres kerja bersumber dari tekanan di tempat kerja, kondisi pekerjaan, tuntutan hidup yang tidak seimbang dengan pendapatan dari pekerjaan. Tuntutan profesionalisme dalam dunia kerja dengan waktu yang tidak tersedia untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin, baik di lembaga pemerintah maupun non pemerintah menimbulkan permasalahan dan beban sehingga mengakibatkan tekanan mental dan pada akhirnya menimbulkan stres kerja. Namun bila tuntutan

<sup>4</sup> Ajeng Dyah Pramesti dan Riska Fii Ahsani, "Pengaruh Work Family Conflict, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Perempuan SMA Muhammadiyah 1 Sragen," *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis* 3, no. 3 (2024): 314.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

tuntutan tersebut sampai kepada titik di mana seseorang merasakan kegagalan atau kehilangan kemampuan untuk mengatasinya, maka situasi tersebut kemudian dikenal sebagai *dystress* yang berarti stres buruk yang berdampak negatif (awalan *dy* berarti buruk).

Dalam kondisi demikian seseorang cenderung merasa kewalahan dan kehidupan terasa di luar kendali karena kecemasan berlebihan, rasa takut, kepanikan, kebingungan dan kecenderungan putus asa menghantui dirinya yang justru berakibat kebuntuan, ketumpulan, kemandulan dan kontra produktif.<sup>5</sup> Stres kerja adalah kondisi ketika seseorang mengalami tekanan fisik, mental, atau emosional yang berlebihan akibat tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki. Stres kerja dapat terjadi pada siapa saja, baik pekerja kantor, pekerja lapangan, maupun pekerja yang bekerja sendiri.<sup>6</sup> Seharusnya, para Tenaga Pendidik harus memiliki *work family conflict* yang rendah agar dapat menghilangkan stres kerja di sekolah.

Madrasah Aliyah Negeri merupakan satuan kerja dalam naungan Kementerian Agama. Menteri Agama Republik Indonesia telah mengatur sistem manajemen kinerja Tenaga Pendidik Negeri Sipil pada Kementerian Agama melalui KMA No 92 tahun 2021. Disebutkan bahwa tujuan dibuatkan KMA tersebut adalah sebagai pedoman dalam melakukan perencanaan,

<sup>5</sup> Tri Niswati Utami, Susilawati, dan Delfriana Ayu A, *Manajemen Stress Kerja Suatu Pendekatan Integrasi Sains dan Islam* -, CV. Merdeka Kreasi Group (Medan: CV. Merdeka Kreasi Group, 2021), 1.

<sup>6</sup> Henni Zainal dan Andi Idham Dana wllahar, *STRES KERJA* (Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023), 1.

State Islamic University of Sultan Saifuddin Kasim Riau



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

pelaksanaan, pemantauan, pengukuran dan pembinaan kinerja, penilaian kinerja dan tindak lanjut penilaian kinerja dan alat kendali manajemen penilaian kinerja secara berjenjang.

Berdasarkan hasil observasi awal pada beberapa Tenaga Pendidik Perempuan di kota Pekanbaru, terlihat bahwa Tenaga Pendidik Perempuan yang sudah menikah dan memiliki anak mengaku sulit menangani beberapa pekerjaannya baik pekerjaan di rumah maupun disekolah, dikarenakan jadwal waktu yang padat sehingga tidak mampu membagi tugas di rumah dan di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Tenaga Pendidik cenderung merasakan *work family conflict* dan stress yang tinggi. Penelitian ini difokuskan pada *work family conflict* dan stres kerja yang dihadapi oleh Tenaga Pendidik perempuan yang bekerja secara keseluruhan dan berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel kinerja Tenaga Pendidik, *work family conflict* dan stres kerja yang berjudul “Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga dan Stres Kerja terhadap kinerja Tenaga Pendidik Perempuan”.

## B. PERMASALAHAN

### 1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, ada beberapa hal yang dapat diteliti antara lain:

1. Adanya pengaruh stres kerja terhadap Tenaga Pendidik Perempuan di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Beberapa Tenaga Pendidik belum bisa mematuhi peraturan sekolah yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Beberapa Tenaga Pendidik perempuan di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru yang lain mengundurkan diri dari sekolah karena ingin berkonsentrasi untuk mengurus keluarga.
4. Beberapa Tenaga Pendidik keluar saat jam kerja untuk menjemput anak di sekolah.
5. Adanya pengaruh work family conflict terhadap kinerja Tenaga Pendidik Perempuan di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru

## 2. Batasan Masalah

Permasalahan pada identifikasi masalah di atas tidak akan dibahas secara keseluruhan karena berbagai keterbatasan dan menghindari meluasnya permasalahan, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh Konflik kerja-keluarga dan stres kerja terhadap kinerja Tenaga Pendidik perempuan.

## 3. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang ada di atas, maka perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya organisasi untuk mengatasi Konflik Kerja-Keluarga serta stress kerja dalam meningkatkan kinerja Tenaga Pendidik. Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang akan dilakukan yaitu:

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Seberapa besar pengaruh work family conflict terhadap kinerja Tenaga Pendidik Perempuan di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru?
2. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap Tenaga Pendidik Perempuan di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru?
3. Seberapa besar pengaruh work family conflict dan stres kerja terhadap kinerja Tenaga Pendidik Perempuan di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru?

**C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

**1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis pengaruh work family conflict terhadap kinerja Tenaga Pendidik Perempuan di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru.
2. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap Tenaga Pendidik Perempuan di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru
3. Menganalisis pengaruh work family conflict dan stres kerja terhadap kinerja Tenaga Pendidik Perempuan di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang memiliki kepentingan mengenai pokok pembahasan yang telah diteliti. Adapun harapan penelitian ini dapat memberikan manfaat, yaitu:

### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut work-family conflict, stres kerja, dan kinerja Tenaga Pendidik. Juga untuk mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan, sehingga menambah wawasan dan pengetahuan mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh organisasi/organisasi seperti masalah Konflik Kerja-Keluarga dan stres kerja yang terjadi di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru dan dampaknya terhadap kinerja Tenaga Pendidik.

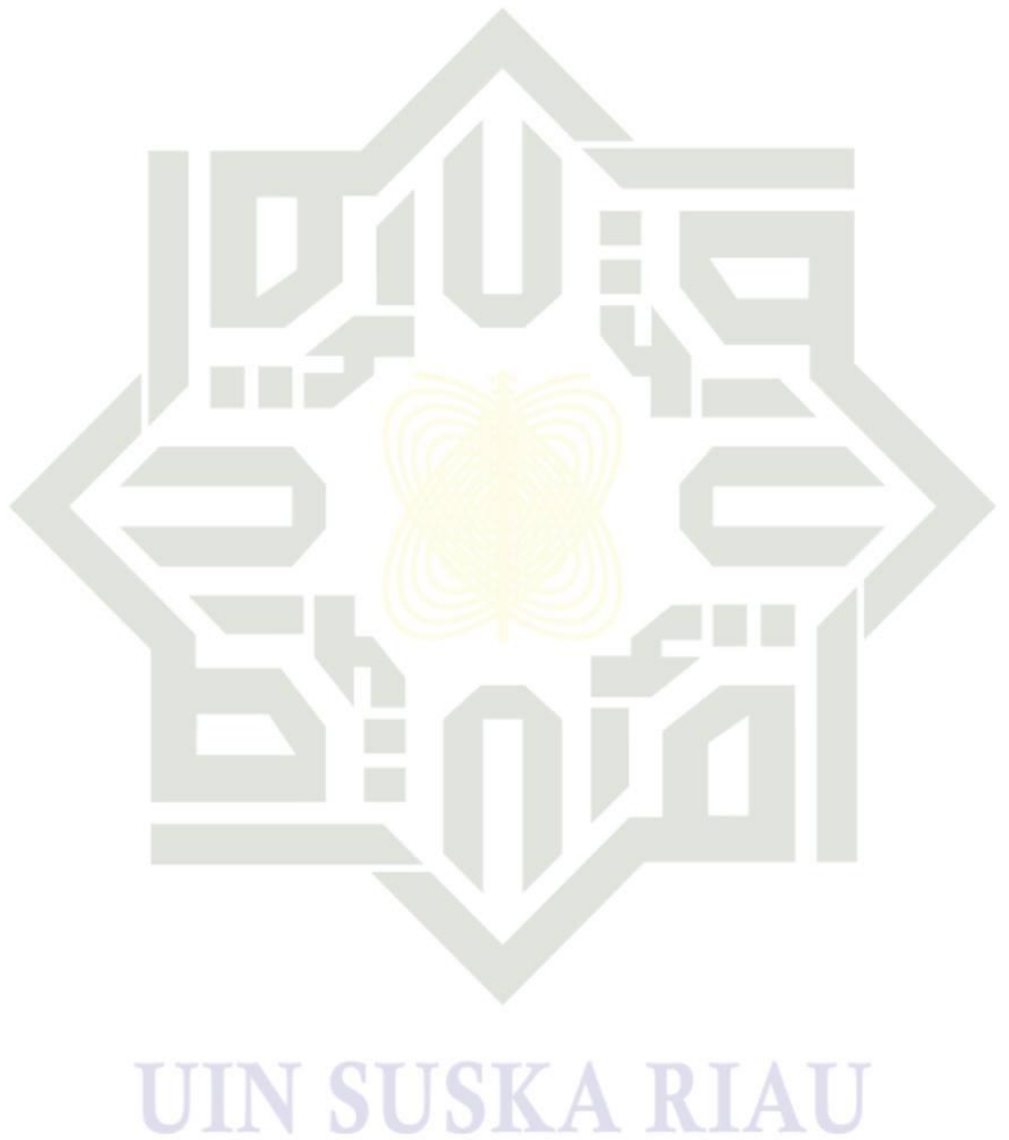
### **2. Bagi Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada kepala Satuan Pendidikan Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja Tenaga Pendidik.

### **3. Bagi Pihak Akademisi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya Manajemen Sumber

Daya Manusia dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang terkait dengan masalah Konflik Kerja-Keluarga dan stres kerja.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II KERANGKA TEORIS

### A. LANDASAN TEORI

#### 1. KINERJA

##### A. Pengertian Kinerja

Padanan kata kinerja dalam bahasa Inggris adalah *performance*, sedangkan arti *performance* adalah sesuatu hasil yang telah dikerjakan. Menurut Mahsun dalam Widdy (2020), kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Campbell et al. yang dikutip Cascio (1998: 43) bahwa "*Performance may be defined as observable things people do that are relevant for the goals of the organization...*" kinerja dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang dapat diamati, hal itu sesuai dengan tujuan-tujuan organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan, baik individu maupun kelompok individu.<sup>7</sup>

Istilah *performance* berasal dari kata *work performance* atau prestasi kerja sebenarnya (*work performance* atau pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang). Kinerja (kinerja) berarti kualitas dan

<sup>7</sup> Widdy H. F. Rorimpandey, *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA GURU SEKOLAH DASAR*, ed. Yayuk Umayu (Malang: Ahlimedia Press, 2020), 20.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kuantitas pekerjaan yang dilakukan seorang Tenaga Pendidik dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan. Dibutuhkan tekad dan kemampuan tertentu untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Dorongan dan kemampuan seseorang tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana caranya. Pencapaian adalah pemenuhan persyaratan kerja tertentu dan dapat langsung tercermin dalam hasil akhir yang dihasilkan. Kinerja Tenaga Pendidik adalah hasil atau sesuatu yang dicapai seseorang. Dalam hal ini yang dimaksud dengan kinerja Tenaga Pendidik adalah apa yang dicapai Tenaga Pendidik karena lingkungan kerjanya atau peran atau posisinya dalam organisasi.<sup>8</sup>

Secara umum, pengertian kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Sebuah pekerjaan memiliki persyaratan tertentu untuk dapat dilaksanakan dalam mencapai tujuan yang juga dikenal sebagai standar kerja. Untuk mengetahui kinerja karyawan/karyawan baik atau tidak, tergantung hasil perbandingan dengan standar pekerjaan. Hasil kerja adalah hasil yang diperoleh oleh seorang karyawan atau karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Mangkunegara (2013) dalam Batubara

<sup>8</sup> Ridwan Nur Pangestu et al., "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Pendidik: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja)," *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 4, no. 2 (2022): 216, <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(2022) menyatakan "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja yang baik akan menghasilkan pekerjaan maksimal yang memiliki kepuasan tersendiri bagi karyawan yang melakukannya dan dapat dipertanggungjawabkan.<sup>9</sup>

### B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wirawan dalam Pangestu, dkk, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:<sup>10</sup>

- a. Faktor intrinsik, yaitu faktor bawaan sejak lahir dan faktor yang diperoleh saat berkembang. Faktor bawaan seperti bakat, karakteristik pribadi, kondisi fisik dan psikis. Faktor yang diperoleh antara lain pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- b. Faktor lingkungan internal suatu organisasi adalah dukungan dari organisasi tempatnya bekerja. Dukungan ini memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kinerja Tenaga Pendidik. Faktor lingkungan internal organisasi meliputi visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem

<sup>9</sup> Soulthan Saladin Batubara, "The Effect of Work Conflicts on Employee Performance," *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)* 3, no. 1 (2022): 2, <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/injects>.

<sup>10</sup> Pangestu et al., "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Pendidik: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja)," 217–218.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan orang.

- c. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu situasi, peristiwa atau keadaan yang terjadi di dalam dan mempengaruhi lingkungan eksternal organisasi.

Adapun kriteria kinerja adalah dimensi mengevaluasi kinerja seseorang petahana, tim, dan unit kerja. Bersama-sama dimensi ini adalah ekspektasi kinerja yang coba dipenuhi oleh individu dan tim untuk mencapai strategi organisasi. Ada tiga jenis dasar kriteria kinerja yaitu:<sup>11</sup>

- a. Kriteria berdasarkan sifat berfokus pada karakteristik pribadi seorang karyawan. Loyalitas, keandalan, komunikasi, dan keterampilan kepemimpinan adalah kualitas yang penting selama proses penilaian. Jenis kriteria ini berfokus pada bagaimana seseorang, bukan dalam pekerjaannya.
- b. Kriteria perilaku difokuskan pada bagaimana bekerja prestasi. Kriteria tersebut sangat penting untuk pekerjaan yang membutuhkan hubungan interpersonal. Misalnya, seorang karyawan ramah atau menyenangkan.

<sup>11</sup> Tri Suyantiningsih, Herlam Pradoto, dan Anggara Ardy, "An Evaluation of the Effect of Work Stress and Work Conflict on Employee Performance: An Evidence from Indonesia," *Information and Knowledge Management* 10, no. 3 (2020): 29.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan produktivitas dan daya saing internasional yang semakin ditekankan. Kriteria ini berfokus pada *t* daripada bagaimana sesuatu dicapai atau diproduksi

### C. Indikator Kinerja Tenaga Pendidik

Definisi indikator kinerja adalah sebagai nilai fisik yang digunakan untuk mengukur, membandingkan, dan mengelola kinerja organisasi secara keseluruhan.<sup>12</sup> Terdapat 6 (enam) indikator yang digunakan mengukur kinerja secara umum dan banyak digunakan (Robbins, 2006), yaitu:<sup>13</sup>

- 1) Kualitas. Kualitas merupakan produk dari keseluruhan aktivitas atau keluaran (output) yang dihasilkan oleh individu, tim, dan organisasi berdasarkan tingkatan apakah baik, sedang, atau buruk. Jika dikatakan kualitas kerja Tenaga Pendidik, maka yang dimaksud adalah sesuatu yang dihasilkan Tenaga Pendidik didasarkan mpada persyaratan yang ditetapkan, seperti pengetahuan, keterampilan, dan kompetensinya. Jadi, tiga variabel tersebut menentukan sesuatu yang dihasilkan Tenaga Pendidik (baik, sedang, atau buruk).

<sup>12</sup> Wahdiyat Moko, Ananto Basuki, dan Yusuf Risanto, *Manajemen Kinerja: Teori dan Praktik* (Malang: UB Press, 2021), 58.

<sup>13</sup> Moko, Basuki, dan Risanto, *Manajemen Kinerja: Teori dan Praktik* , 59.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Kuantitas. Kuantitas merupakan besaran atau jumlah dari keseluruhan aktivitas dan keluaran yang dihasilkan oleh individu, tim, dan organisasi. Sebagai contoh, kuantitas kerja adalah seberapa banyak sesuatu yang dihasilkan seseorang atau tim atau organisasi dalam periode tertentu dalam ukuran unit, volume, atau rupiah.
- 3) Ketepatan waktu. Ketepatan waktu menggambarkan tentang sesuatu yang terjadi atau dilakukan pada saat yang seharusnya atau tidak mengalami keterlambatan.
- 4) Efektivitas. Efektivitas merupakan kemampuan untuk menghasilkan keluaran (output) yang diinginkan atau ditetapkan sesuai dengan sumber daya yang tersedia (orang, modal, teknologi, mesin, peralatan, dan material).
- 5) Kemandirian. Kemandirian merupakan suatu keyakinan yang dimiliki individu, kelompok, dan organisasi untuk melakukan sesuatu tanpa dipengaruhi oleh pihak lain.
- 6) Komitmen. Komitmen adalah rasa bertanggung jawab dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas dengan hasil yang baik dan benar serta loyalitas terhadap organisasi.

Sedangkan menurut Nana Sudjana, indikator kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas yaitu;<sup>14</sup>

<sup>14</sup> Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2001), 67.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Perencanaan program kegiatan pembelajaran.
- 2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran
- 3) Evaluasi / penilaian pembelajaran.

Normianti et al dalam Miranti et al, Kinerja guru adalah hasil dari berbagai kegiatan yang telah atau akan dilakukan oleh guru sesuai dengan profesinya. Indikator kinerja guru meliputi kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Anwar dan mubin juga menyatakan bahwa kinerja guru mencakup prestasi dalam menjalankan tugas seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa. Penilaian terhadap kinerja guru didasarkan pada pencapaian dalam proses pembelajaran, evaluasi hasil pembelajaran, serta tindakan yang diambil untuk menindaklanjuti hasil evaluasi dan prestasi kerja guru. Indikator ini melibatkan pelaksanaan tugas pembelajaran, evaluasi hasil pembelajaran, dan tindak lanjut dari evaluasi.<sup>15</sup>

Untuk mengetahui kinerja tenaga pendidik yang sesungguhnya untuk dapat melaksanakan sebuah sistem pengelolaan pembelajaran memerlukan waktu yang sangat panjang, dengan memerlukannya proses penilaian yang sistematis dan terarah, serta dapat pula diartikan sebagai kesuksesan individu dalam melakukan suatu pekerjaannya.

<sup>15</sup> Ira Miranti, Soewarto Hardhienata, dan Widodo Sunaryo, *Faktor dan Strategi Kunci Peningkatan Kinerja Guru* (Malang: Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2024), 17.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tugas profesional sumber daya manusia terletak pada kesiapan dalam melaksanakan amanah yang diemban, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi setiap program yang dijalankan. Seorang tenaga pendidik cerminan atau sikap yang profesional sebagai wujud dari peningkatan kualitas pendidikan yang lebih baik. Dalam strategi pengembangan kualitas kinerja pendidik dapat memastikan bahwa setiap individu akan mampu menjalankan dimensi perubahan setiap perubahan situasi dalam pendidikan yang sebagaimana diharapkan.<sup>16</sup>

#### D. Penilaian Kinerja

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai tingkat produktivitas organisasi yang tinggi. Untuk mengetahui apakah tugas, tanggung jawab dan wewenang Tenaga Pendidik sudah dilaksanakan atau belum maka perlu adanya penilaian objektif terhadap kinerja. Penilaian pelaksanaan pekerjaan ini adalah suatu proses yang dipergunakan oleh organisasi untuk menilai pelaksanaan pekerjaan Tenaga Pendidik. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya mengadakan penilaian terhadap kinerja organisasi merupakan hal yang penting. Penilaian kinerja bermanfaat untuk mengetahui perkembangan dan kemajuan organisasi sesuai dengan standar yang dibakukan dan sekaligus sebagai umpan balik bagi pekerja sendiri

<sup>16</sup> Rahmad Kholik Akbar dan Karwanto, "Kinerja Tenaga Pendidik Dalam Mengelola Pembelajaran Di Masa Pandemi Covid-19," *Inspirasi Manajemen Pendidikan* 09, no. 01 (2021): 63.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk dapat mengetahui kelemahan, kekurangannya sehingga dapat memperbaiki diri dan meningkatkan kinerjanya.<sup>17</sup>

Menilai kinerja Tenaga Pendidik adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan Tenaga Pendidik dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Kinerja Tenaga Pendidik adalah kemampuan Tenaga Pendidik dalam mencapai tujuan pembelajaran, yang dilihat dari penampilannya dalam melakukan proses belajar mengajar. Diknas sampai saat ini belum melakukan perubahan yang mendasar tentang standar kinerja Tenaga Pendidik, dan secara garis besar masih mengacu pada rumusan 12 kompetensi dasar yang harus dimiliki Tenaga Pendidik yaitu:<sup>18</sup>

- 1) menyusun rencana pembelajaran;
- 2) melaksanakan pembelajaran;
- 3) menilai prestasi belajar;
- 4) melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik;
- 5) memahami landasan kependidikan;
- 6) memahami kebijakan pendidikan;
- 7) memahami tingkat perkembangan siswa;

<sup>17</sup> Didi Pianda, *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah* (Sukabumi: CV Jejak, 2018), 16.

<sup>18</sup> Pianda, *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*, 16–17.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 8) memahami pendekatan pembelajaran yang sesuai materi pembelajaran;
- 9) menerapkan kerja sama dalam pekerjaan,
- 10) memantapkan kemajuan IPTEK dalam pendidikan
- 11) menguasai keilmuan dan keterampilan sesuai materi pembelajaran; dan
- 12) mengembangkan profesi.

**2. KONFLIK KERJA-KELUARGA****A. Pengertian Konflik**

Menurut bahasa, konflik dapat diartikan dengan perbedaan: pertentangan dan perselisihan. Konflik merupakan masalah yang serius dalam setiap organisasi, dapat merugikan kinerja suatu organisasi maupun mendorong kerugian bagi banyak karyawan yang baik. Selain itu, konflik dapat pula diartikan dengan perbedaan, pertentangan dan perselisihan. Dalam istilah Al- Qur'an, konflik itu sinonim dengan kata "khilaf" yang terdapat dalam Al Qur'an surah Al Baqarah/2:176 sebagai berikut:

ذَلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ نَزَّلَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ وَإِنَّ الَّذِينَ اخْتَلَفُوا فِي الْكِتَابِ لَفِي شِقَاقٍ بَعِيدٍ □

(١٧٦)

*Yang demikian itu disebabkan Allah telah menurunkan kitab suci dengan hak. Sesungguhnya orang-orang yang berselisih paham*



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*tentang (kebenaran) kitab suci itu benar-benar dalam perpecahan yang jauh.*

Kesimpulan dari ayat di atas, bahwa pertentangan atau perselisihan adalah merupakan hal yang bisa mengganggu dan memberikan dampak buruk terhadap kehidupan ketika tidak dikelola dengan baik. Bahkan merusak tatanan kehidupan sosial dan keberagaman. Ketika itu terjadi, maka seluruh aturan menjadi kacau yang pada akhirnya pelanggaran terhadap nilai-nilai yang dibangun. Ketika perselisihan, pertentangan, dan pengingkaran dikelola dengan baik, maka akan menghasilkan kesatuan yang kokoh.<sup>19</sup>

Beberapa jenis konflik di tempat kerja yang biasa terjadi di sebuah perusahaan antara lain:<sup>20</sup>

- a) Konflik dalam diri seseorang. Konflik dalam diri seseorang dapat muncul jika ada kasus overload di mana ia dibebani dengan terlalu banyak tanggung jawab kerja, dan juga dapat terjadi ketika dihadapkan pada titik di mana ia harus mengambil keputusan yang melibatkan alternatif terbaik, yang mana konflik peran termasuk kedalam jenis konflik ini

<sup>19</sup> Cecep Supendi, *Motivasi Kinerja Guru Berbasis Al-Quran (Analisis Manajemen Konflik)*, ed. Resa Awahita (Sukabumi: CV Jejak, 2022), 160.

<sup>20</sup> Suyantiningsih, Pradoto, dan Ardy, "An Evaluation of the Effect of Work Stress and Work Conflict on Employee Performance: An Evidence from Indonesia," 31.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b) Konflik interpersonal. Konflik pribadi atau interpersonal dapat bersifat substantif atau emosional, bahkan kasus utama konflik yang dihadapi oleh manajer dalam hubungan interpersonal sebagai bagian dari manajerial itu sendiri,
- c) Konflik antar kelompok. Konflik antar kelompok akrab bagi organisasi mana pun, dan konflik ini menyulitkan untuk mengoordinasikan dan mengintegrasikan kegiatan yang terkait dengan tugas dan pekerjaan, dan
- d) Konflik intra-organik. Konflik ini sering dikaitkan dengan persaingan yang muncul antar perusahaan swasta. Konflik antar organisasi terkait dengan masalah yang lebih signifikan; Misalnya, perselisihan antara serikat pekerja dan perusahaan. Dalam setiap kasus, proses konflik melibatkan individu yang mewakili organisasi secara keseluruhan, bukan hanya subunit atau kelompok internal.

Ketika tanggung jawab tidak didefinisikan dengan benar dan tepat maka konflik peran akan terjadi. Konflik peran telah didefinisikan oleh Rizzo et al., (1970) sebagai peran yang bertentangan dan dilakukan oleh individu dalam sebuah organisasi. Konflik peran juga telah didefinisikan sebagai tingkat di mana seseorang mengalami tekanan, dalam satu peran yang tidak sesuai dengan tekanan yang terjadi dalam peran lain. Peran sebagai kombinasi tugas yang berbeda dan diberikan kepada Tenaga Pendidik

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sehingga organisasi memiliki beberapa harapan darinya. Peran muncul ketika tuntutan lebih banyak terjadi pada individu oleh rekan kerja, supervisor, maupun bawahan. Teori peran menyatakan bahwa ketika perilaku yang diharapkan seseorang tidak kompatibel, dia akan mengalami stres, depresi, menjadi tidak puas, dan melakukan perilaku yang kurang efektif. Dengan demikian, dapat dilihat bahwa konflik peran dapat berdampak negatif terhadap keadaan pikiran seseorang. Kahn et al. menjelaskan teori peran, dan menyarankan agar lingkungan organisasi dapat memenuhi harapan peran Tenaga Pendidik. Konflik peran akan dihasilkan bila tuntutan tersebut tidak sesuai dengan tujuan, kemampuan, nilai, dan kepercayaan Tenaga Pendidik.<sup>21</sup>

Kesejajaran kedudukan wanita dengan lelaki bukanlah kendala bagi wanita melakukan pekerjaan yang biasa dilakukan oleh laki-laki, wanita juga ikut menyumbang dalam pembangunan ekonomi. Pada jaman sekarang tidak hanya laki-laki yang menjadi pencari nafkah dan bertanggung jawab memenuhi kebutuhan hidup keluarganya, wanita juga ikut berperan dan bersaing dalam dunia kerja meskipun seorang wanita memiliki tanggung jawab yang lain dalam rumah tangga dan anak-anak mereka. Wanita dalam menjalani pekerjaannya tidak jarang mengalami stres, dikarenakan mereka yang memegang banyak peran dan tuntutan menghadapi tekanan jiwa dan ketegangan yang berujung

<sup>21</sup> Ekawarna, *Manajemen Konflik dan Stres*, ed. Bunga Sari Fartmawati (Jakarta Timur: PT Bumi Aksara, 2018), 33.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pada menurunnya tingkat kinerja wanita tersebut. Ketidakseimbangan pemenuhan kedua peran tersebut dapat mendorong munculnya konflik peran ganda.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah pekerja wanita di Indonesia dari tahun ketahun semakin meningkat dibandingkan dengan pekerja lelaki, selama Agustus 2006 – 2007 jumlah pekerja perempuan bertambah 3,3 juta orang banyaknya jumlah perempuan yang bekerja meningkat secara signifikan, sementara itu pertambahan jumlah pekerja laki-laki hanya sebesar 1,1 juta orang jumlah pekerja laki-laki itu terserap disektor jasa dan konstruksi. Tingginya peningkatan jumlah pekerja wanita disebabkan adanya dorongan faktor ekonomi, yaitu tuntutan kebutuhan keluarga untuk menambah penghasilan. Motif pendorong lainnya adalah yang memutuskan wanita untuk bekerja antara lain bekerja memungkinkan wanita seorang wanita mengekspresikan dirinya sendiri dengan cara yang kreatif dan produktif untuk menghasilkan suatu yang mendatangkan kebanggaan terhadap diri sendiri.<sup>22</sup>

#### B. Pengertian Konflik Kerja-Keluarga (*Work-Family Conflict*)

Pengertian Konflik Kerja-Keluarga (*work-family conflict*) menurut Greenhaus dan Beuthel adalah: "*a form of inter-role conflict in which the role pressure from the work and family domains are*

<sup>22</sup> Dedeng Abdul Gani Amrulloh dan Siska Mulya Pamungkas, "Analisis Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Wanita Pada Pt. Indomarco Pratama Purwakarta," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 8, no. 1 (2021): 36.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*mutually incompatible in some respect*" dari pengertian tersebut Konflik Kerja-Keluarga (*work-family conflict*) merupakan konflik peran ganda dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan ke dalam peran keluarga. Konflik peran ganda bisa terjadi akibat lamanya jam kerja individu, sehingga waktu untuk keluarga berkurang. Konflik peran lebih banyak bersifat psikologis dengan gejala-gejala yang terlihat antara lain rasa bersalah karena tidak bisa melakukan peran yang diharapkan, kegelisahan dan frustrasi bahkan stres, karena tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga sangat menguras waktu, energi dan mental seseorang dan individu yang mendapat tuntutan pekerjaan melebihi batas kemampuan, seperti: lembur akan memunculkan kelelahan, ketegangan dan emosi negatif.<sup>23</sup>

Konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat terjadi dalam dua bentuk: konflik antara pekerjaan dan keluarga, di mana tuntutan pekerjaan membuat tanggung jawab keluarga menjadi sulit untuk dilaksanakan, dan konflik antara keluarga dan pekerjaan, di mana tuntutan keluarga membatasi pelaksanaan tugas pekerjaan. Tuntutan pekerjaan umumnya dikaitkan dengan konflik antara pekerjaan dan

<sup>23</sup> Alifiulahtin Utaminingsih, "Gender dan Wanita Karir," *UB Press*, 46.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keluarga, sedangkan tuntutan keluarga merupakan sumber utama konflik antara keluarga dan pekerjaan.<sup>24</sup>

Beberapa literatur telah mendefinisikan terkait dengan *work family conflict*. Ketika seorang Tenaga Pendidik mempunyai ketidakcocokan peran antara pekerjaan dan keluarga antara satu dengan yang lain, sering disebut dengan *work family conflict*. Hadirnya peran pekerjaan didalam keluarga menjadikan sulit untuk menjalankan kewajiban dalam peran keluarga. Kesulitan tersebut menjadikan peran yang saling bertentangan dalam berbagai bidang pekerjaan. *Work family conflict* yang berlebihan menimbulkan efektifitas dan efisiensi pekerjaan kurang optimal. Ada 2 (dua) arah dalam konflik pekerjaan keluarga, yaitu konflik pekerjaan pada keluarga dan konflik keluarga pada pekerjaan. *Work family conflict* keluarga terjadi ketika pengalaman dalam bekerja mempengaruhi dalam kehidupan berkeluarga, seperti pressure yang tinggi terhadap keluarga, kedisiplinan, fleksibel maupun tidak fleksibel dalam waktu, ataupun bentuk yang lain. Lebih lanjut, konflik keluarga pada pekerjaan timbul karena pengalaman keluarga mempengaruhi saat

<sup>24</sup> D. Ruseel Crane dan E. Jeffrey Hill, *Handbook of Families and Work: Interdisciplinary Perspectives* (Lanham: British Library Cataloging In Publication Information Available, 2009), 151.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

individu bekerja, seperti hadirnya anak-anak, tanggungjawab merawat keluarga dan konflik interpersonal.<sup>25</sup>

Laki-laki maupun perempuan mempunyai peran yang berbeda baik di rumah maupun di kantor. Seperti keterlibatan yang tidak setara dalam pekerjaan rumah tangga oleh perempuan dan laki-laki, ketidaksetaraan peran ibu dan ayah dalam keluarga, dimana keluarga menjadi sentral bagi perempuan sedangkan pekerjaan menjadi sentral bagi laki-laki, karena pekerjaan laki-laki dalam keluarga lebih bersifat fleksibel sedangkan pekerjaan perempuan dalam keluarga lebih bersifat rutinitas. perempuan menjalankan Konflik Kerja-Keluarga (*work-family conflict*) amat banyak ketimbang laki-laki. Sebabnya perempuan berpandangan rumah tangga adalah sebuah tugasnya juga wajib memperoleh banyak perhatian ketimbang di peran pekerjaannya.<sup>26</sup>

### C. Jenis-Jenis Konflik Kerja-Keluarga (*Work-Family Conflict*)

Menurut Greenhaus dan Beutell mengartikan *work-family conflict* adalah sebuah konflik peran yang adanya tekanan pada peran kerja juga domain rumah tangga bertentangan. Konflik Kerja-Keluarga (*work-family conflict*) memiliki 3 aspek yaitu;

<sup>25</sup> Wenefrida Ardhian Ayu Hardiani, "Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Burnout dan Dampaknya Pada Cyberloafing," *Jurnal Visi Manajemen* 7, no. 1 (2021): 21.

<sup>26</sup> Shafa Fariyah Zahra Budiman, Zurratul Muna, dan Hafnidar, "Perbedaan Work-Family Conflict Pada Dosen Dan Tendik Berdasarkan Jenis Kelamin Differences in work-family conflict among faculty members and administrative staff based on gender," *INSIGHT: Jurnal Penelitian Psikologi* 1, no. 2 (2023): 317, <https://ojs.unimal.ac.id/index.php/jpt/index>.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 1. *Time Based Conflict*

Yaitu waktu yang dihabiskan untuk kegiatan dalam satu peran umumnya tidak dapat dikhususkan untuk kegiatan dalam peran lain.<sup>27</sup> *Time Based Conflict* mengacu pada suatu konflik yang dialami oleh individu. Ketika tekanan waktu menuntut pemenuhan suatu peran dan menghambat pemenuhan peran lainnya. Konflik berdasarkan waktu dapat terjadi dalam dua bentuk:<sup>28</sup>

- 1) Tekanan waktu yang terkait dengan keanggotaan dalam satu peran mungkin membuat secara fisik tidak mungkin untuk memenuhi harapan yang timbul dari peran lain;
- 2) Tekanan juga dapat menghasilkan keasyikan dengan satu peran bahkan ketika seseorang secara fisik berusaha memenuhi tuntutan peran lain.

### 2. *Strain-Based Conflict*

Konflik berbasis waktu yang dimana individu tersebut lebih banyak menghabiskan waktu pada salah satu peran sehingga kekurangan waktu pada peran lainnya, mengalami *strain-based conflict* atau konflik berbasis ketegangan dimana terdapat ketegangan pada salah satu peran seperti stress, cemas, mudah

<sup>27</sup> Budiman, Muna, dan Hafnidar, "Perbedaan Work-Family Conflict Pada Dosen Dan Tendik Berdasarkan Jenis Kelamin Differences in work-family conflict among faculty members and administrative staff based on gender," 314.

<sup>28</sup> Jeffrey H. Greenhaus dan Nicholas J. Beutell, "Sources of Conflict Between Work and Family Roles," *Academy of Management Review* 10, no. 1 (1985): 78.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

marah sehingga merusak peranan lain.<sup>29</sup> Singkatnya, berbagai pemicu stres kerja telah dikaitkan dengan konflik kerja-keluarga. Namun, penting untuk dicatat bahwa keterlibatan waktu yang lama dalam peran tertentu juga dapat menimbulkan gejala ketegangan. Oleh karena itu, jam kerja yang panjang dan tidak fleksibel, perjalanan yang lama, dan lembur dapat secara tidak langsung menimbulkan konflik berbasis ketegangan serta konflik berbasis waktu atau strain based conflict. Meskipun secara konseptual berbeda, namun, kemungkinan besar konflik berbasis waktu dan berbasis ketegangan memiliki beberapa sumber yang sama dalam ranah pekerjaan.<sup>30</sup>

### 3. *Behavior-Based Conflict*

Yaitu perbedaan tingkah laku yang disematkan pada peranan tertentu mengakibatkan pertentangan pada orang tersebut.<sup>31</sup> Mengacu pada konflik Dimana pola-pola pikiran dalam satu peran tidak sesuai dengan pola-pola perilaku dari peran lain. Konflik ini terjadi saat perilaku pada satu peran tidak sesuai

<sup>29</sup> Budiman, Muna, dan Hafnidar, "Perbedaan Work-Family Conflict Pada Dosen Dan Tenik Berdasarkan Jenis Kelamin Differences in work-family conflict among faculty members and administrative staff based on gender," 318.

<sup>30</sup> Greenhaus dan Beutell, " Sources of Conflict Between Work and Family Roles ," 81.

<sup>31</sup> Yasmin Firyail Nailah dan Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi, "Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Guru di Kabupaten X," *Character: Jurnal Penelitian Psikologi* Vol.9, no. 2 (2022): 69, <http://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/45755/38692>.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan harapan-harapan dari peran lainnya.<sup>32</sup> Konflik berbasis perilaku terjadi ketika peran pekerjaan tidak sesuai dengan peran yang diharapkan di rumah. Misalnya, perilaku bersikap jauh dan tidak peduli secara emosional dengan narapidana dan bersikap curiga terhadap niat dan tindakan narapidana bukanlah peran perilaku yang tepat untuk berinteraksi dengan keluarga dan teman di rumah.<sup>33</sup>

#### D. Indikator Konflik Kerja-Keluarga (*Work-Family Conflict*)

Greenhaus & Beutell dalam Carlson, Kacmar & Williams Konflik berbasis waktu dapat terjadi ketika waktu yang dicurahkan untuk satu peran membuatnya sulit untuk berpartisipasi dalam peran lain, konflik berbasis ketegangan menunjukkan bahwa ketegangan yang dialami dalam satu peran mengganggu dan mengganggu partisipasi dalam peran lain, dan konflik berbasis perilaku terjadi ketika perilaku tertentu yang diperlukan dalam satu peran tidak sesuai dengan ekspektasi perilaku dalam peran lain. Pada tahun 1991, Gutek et al. berpendapat bahwa masing-masing dari ketiga bentuk konflik kerja-keluarga ini memiliki dua arah: (a) konflik karena pekerjaan mengganggu keluarga (WIF) dan (b) konflik karena keluarga mengganggu pekerjaan (FIW). Ketika ketiga bentuk dan dua arah ini

<sup>32</sup> Ulfah Trijayanti et al., *Diseminasi Penelitian Spiritualitas Dan Kesejahteraan Psikologis*, ed. Rosida Tiurma Manurung dan Gianti Gunawan (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2020), 173.

<sup>33</sup> Marguerite Ternes, Philip R Magaletta, dan Marc W. Patry, ed., "The Practice of Correctional Psychology " (Switzerland: Springer, n.d.), 12, diakses Februari 16, 2025, <http://doi.org/10.1007/978-3-030-00452-1>.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

digabungkan, enam dimensi hasil konflik kerja-keluarga: (1) WIF berbasis waktu, (2) FIF berbasis waktu, (3) WIF berbasis ketegangan, (4) FIF berbasis ketegangan, (5) WIF berbasis perilaku, dan (6) FIW berbasis perilaku.<sup>34</sup>

Meskipun ada beberapa kesepakatan dalam hal bentuk dan arah konflik kerja-keluarga, para peneliti menggunakan berbagai skala untuk mengukurnya. Netemeyer dkk. menyusun dan memvalidasi pengukuran 10-item yang mencakup item untuk kedua arah konflik kerja-keluarga (WIF dan FIW). Akan tetapi, para penulis tidak mempertimbangkan ketiga bentuk konflik kerja-keluarga. Mengenai pengukuran mereka, mereka menyatakan bahwa hal itu "tidak berguna seperti skala yang menggunakan pendekatan multidimensi untuk pengukuran WFC dan FWC". Skala lain yang dikembangkan oleh Stephens & Sommer (1996) mencakup item dari masing-masing dari tiga bentuk konflik kerja-keluarga, yang mana akan digunakan dalam penelitian ini.<sup>35</sup>

#### E. Dampak Konflik Kerja-Keluarga (*Work-Family Conflict*)

Bentuk Konflik Kerja-Keluarga pada Tenaga Pendidik wanita adalah ketika Tenaga Pendidik merasa jam kerja yang padat membuat

<sup>34</sup> Dawn S. Carlson, K. Michele Kacmar, dan Larry J. Williams, "Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict," *Journal of Vocational Behavior* 56, no. 2 (2000): 250.

<sup>35</sup> Gregory K. Stephens dan Steven M. Sommer, "The Measurement of Work to Family Conflict," *Educational and Psychological Measurement* 56, no. 3 (1996): 475–486, diakses Juni 5, 2022, <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0013164496056003009>.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sulit untuk melakukan tanggung jawab dalam keluarga, atau permasalahan dalam bekerja mempengaruhi interaksi dan komunikasi dengan anggota keluarga. Tenaga Pendidik wanita juga mengalami Konflik Kerja-Keluarga ketika tugas pekerjaan membuat Tenaga Pendidik sulit untuk berkumpul dengan keluarga, atau merasa lelah menyelesaikan pekerjaan rumah tangga sehingga pekerjaan sebagai Tenaga Pendidik jadi terabaikan. Konflik Kerja-Keluarga jika dibiarkan secara berlarut-larut akan menimbulkan dampak yang negatif diantaranya adalah.<sup>36</sup>

1. Berkurangnya kepuasan dalam bekerja maupun dalam kehidupan rumah tangga.
2. Ketegangan dan stress.
3. Gangguan Kesehatan.
4. Ketidakharmonisan hubungan dengan anggota keluarga lain.

Sedangkan dari sisi organisasi Konflik Kerja-Keluarga akan mengakibatkan berkurangnya komitmen Tenaga Pendidik pada pekerjaan yang akhirnya dapat mendorong perputaran tenaga kerja yang tinggi pada organisasi (*high turnover*)

<sup>36</sup> Trijayanti et al., *Diseminasi Penelitian Spiritualitas Dan Kesejahteraan Psikologis*,



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## F. Konflik Kerja-Keluarga (*work-family conflict*) terhadap Kinerja

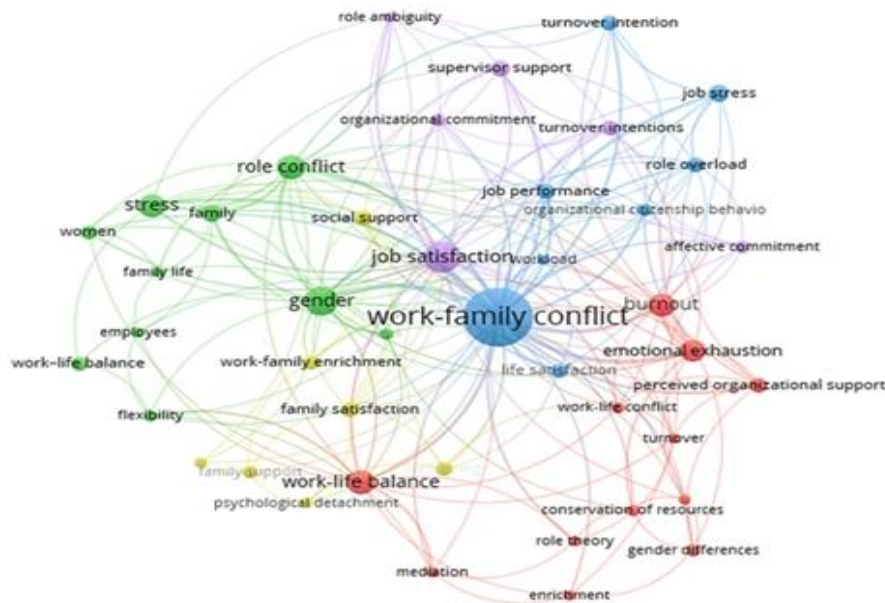
Analisis Cluster yang dilakukan oleh Pascucci, Sanchez dan Garcia (2021) mengungkapkan representasi grafis yang mengelompokkan kembali lima kluster yang berbeda. Kelompok-kelompok ini, dengan kejadian-kejadiannya, diawali secara grafis dalam Gambar 2.1, yang mana pada klaster ke 3 yaitu *Job Stress and Performance (8 items, 53%)*. Ini adalah klaster yang paling banyak jumlahnya, di mana konflik pekerjaan keluarga memengaruhi kinerja pekerjaan secara negatif, yang menarik karena konsekuensi ekonominya. Hubungan antara pekerjaan dan keluarga merupakan topik yang berkaitan dengan penderitaan psikis individu, namun hal ini juga terkait dengan determinan budaya dan psikososial, yang memiliki komponen kuat di antara organisasi kerja di mana seorang pekerja mengalami stress.<sup>37</sup>

<sup>37</sup> Tancredi Pascucci, Brizeida Hernández Sánchez, dan José Carlos Sánchez García, "Being stressed in the family or married with work? A literature review and clustering of work-family conflict," *European Journal of Management and Business Economics* 31, no. 2 (2021): 235-265.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Gambar 2.1**  
*Cluster map*<sup>38</sup>



Kerja-Keluarga (*work-family conflict*) merupakan bentuk konflik peran antara tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada seseorang yang mempunyai karir/pekerjaan, sekaligus mempunyai tanggung jawab terhadap keluarga atau dengan kata lain orang yang sudah berumah tangga. Ia mengalami kesulitan dalam memenuhi perannya sebagai istri/ibu atau suami/bapak dan sebagai pegawai yang bertanggung jawab dalam pekerjaannya di organisasi/organisasi. Konflik ini muncul karena adanya tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan pada waktu itu juga (deadline),

<sup>38</sup> Pascucci, Sánchez, dan García, "Being stressed in the family or married with work? A literature review and clustering of work-family conflict."

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas tugas rumah tangga dan menjaga anak. Konflik ini dapat memicu berbagai masalah kinerja yang membuat pegawai tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, tidak menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang ada, dan kurang mengoptimalkan waktunya dalam bekerja.

**3. STRESS KERJA****A. Pengertian Stress Kerja**

Stres kerja adalah proses yang kompleks, bervariasi, dan dinamis di mana stresor, pandangan tentang stres itu sendiri, respons singkat, dampak kesehatan, dan variabel saling terkait. Stres kerja dapat menjadi sumber atau stres kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa fisiologis, psikologis, dan perilaku. Stres kerja dikatakan "sebagai keadaan internal yang dapat disebabkan oleh tuntutan fisik pada tubuh (kondisi penyakit, Olahraga, suhu ekstrem, dan sejenisnya) atau oleh situasi lingkungan dan sosial yang berpotensi berbahaya, tidak terkendali, atau melebihi sumber daya kita untuk mengatasinya" Stres kerja adalah kondisi internal, yang dapat disebabkan oleh tuntutan fisik atau lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkendali. Stres terjadi ketika kemampuan seseorang yang tidak mampu mengerjakan beban. Stres kerja bisa dari dua sisi, yaitu sisi positif dan sisi negatif. Stres bahwa kondisinya sebagai sesuatu yang negatif adalah kesusahan, sedangkan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

stres yang memiliki efek positif disebut karat. Stres dianggap positif karena stres seorang karyawan yang dapat bekerja lebih baik untuk mencapai apa yang diinginkannya.<sup>39</sup>

Ivancevich mendefinisikan stres sebagai respons adaptif, yang dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari tindakan, situasi, atau peristiwa apa pun yang memberikan tuntutan khusus pada seseorang. Penting untuk dicatat bahwa tidak semua stres itu buruk; faktanya, stres diperlukan untuk membantu semua individu berfungsi pada tingkat produktif. "Stres yang baik" (atau *eustress*) ini terjadi ketika individu memahami atau menafsirkan suatu peristiwa atau situasi dengan cara yang positif.<sup>40</sup> Stressor kerja adalah ketidaksesuaian antara ketrampilan, kemampuan dengan tuntutan pekerjaan yang diterima individu. Keserasian antara ketrampilan individu, kemampuan dan tuntutan pekerjaan sangat diperlukan untuk menghindari stres, kebingungan dan konflik di tempat kerja. Kesesuaian antara ketrampilan dan kemampuan individu dengan tuntutan tugas, dikomunikasikan sebagai kejelasan terhadap peran. Hubungan antara pekerja dan lingkungan kerja yang tidak harmonis dapat menyebabkan *distress*. Pekerjaan adakalanya membutuhkan pemikiran (psikis), ketrampilan (fisik) atau keduanya,

<sup>39</sup> Suyantiningsih, Pradoto, dan Ardy, "An Evaluation of the Effect of Work Stress and Work Conflict on Employee Performance: An Evidence from Indonesia," 30.

<sup>40</sup> John M. Ivancevich, Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson, *Organizational Behavior and Management*, Tenth Edit. (New York, United States Of America: McGraw-Hill, 2003), 233.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

apabila individu tidak mempunyai kemampuan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dapat menimbulkan distress. *Distress* yang berlebihan dapat menyebabkan perubahan terhadap kesehatan, seperti gangguan: kardiovaskuler psikologi dan otot.

Gangguan kesehatan terjadi karena tubuh menerima keadaan stres dan merespons terhadap kondisi stres melalui otak. Tubuh memberikan reaksi pertahanan, memperlihatkan tanda seperti: 1) Penglihatan menjadi tajam. 2) Denyut nadi meningkat. 3) Pernafasan dalam dan 4) Otot tegang. Respon biologi ini akan bertahan lebih kuat atau mampu dihalau tubuh, dalam keadaan normal adakalanya tidak membahayakan tubuh sebab tubuh mampu menjaga keseimbangan fase stres. Stres apabila berlangsung lama, tubuh akan melakukan aktivasi respons yang lama menyebabkan kerusakan tubuh, mengakibatkan resiko penyakit dan cedera. Stres yang mengaktifkan HPA axis menyebabkan terjadinya perubahan imunitas tubuh.<sup>41</sup>

### B. Jenis-jenis Stress Kerja

Jenis-jenis stres terdiri atas empat yaitu: stres akut, stres kronis, stres akut episodik, dan eustres. Berikut ini diuraikan lebih lanjut:<sup>42</sup>

<sup>41</sup> Utami, Susilawati, dan Ayu A, *Manajemen Stress Kerja Suatu Pendekatan Integrasi Sains dan Islam* -, 11.

<sup>42</sup> Anugriaty Indah Asmarany et al., *Manajemen Stress*, ed. Indra Pradana Kusuma (Bandung: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri, 2024), 23–24.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 1) Stres Akut

Stres akut menyebabkan perasaan cemas, menyebabkan peningkatan kortisol pada sistem Anda. Stres akut tergolong peristiwa traumatis seperti terjadinya ledakan bom, kematian orang yang dicintai, penyakit, atau kehilangan pekerjaan. Stres akut adalah jenis stres yang terjadi secara tiba-tiba dalam jangka waktu yang singkat pada kejadian yang mungkin tidak terduga. Contohnya seperti mengalami kecelakaan lalu lintas atau menghadapi ujian yang menegangkan. Stres akut adalah stres jangka pendek yang hilang dengan cepat. Anda akan merasakan kondisi ini ketika menghadapi situasi yang berbahaya, misalnya menginjak rem kendaraan dengan kuat ketika akan menabrak sesuatu. Orang dengan gangguan stres akut mengalami gejala yang hampir sama dengan gangguan stres setelah trauma dan masalah kesehatan mental lainnya.

## 2) Stres kronis

Stress kronis yaitu stres yang diakibatkan oleh masalah-masalah keluarga yang berkepanjangan. Stres ini bersifat jangka panjang, penderita tidak mempunyai problem solving dari situasi yang penuh stres.<sup>43</sup> Stress kronis ini sangat berbahaya, karena dapat memicu berbagai macam penyakit

<sup>43</sup> Zainuddin Mustapa, *Perilaku Organisasi Dalam Perspektif Manajemen Organisasi*, ed. Anwar Gunawan Ratu Chakti (Makassar: Celebes Media Perkasa, 2018), 238.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang kronis pula. Penderita stres kronis cenderung mendapat tekanan berat dan sangat melelahkan. Suatu kondisi yang demikian telah berlangsung berabad-abad. Stres kronis dapat menginduksi aktivasi dari hipotalamus-hipofisis-adrenal (HPA) axis secara terus menerus sehingga dapat menyebabkan gangguan pada proses folikulogenesis. Tingginya kadar glukokortikoid akibat stres kronis dapat menginduksi apoptosis sehingga mengganggu homeostasis didalam folikel.<sup>44</sup>

### 3) Stres Akut Episodik,

Stres akut episodik terjadi pada saat Anda mempunyai beberapa permasalahan dalam jangka waktu yang singkat, seperti kehilangan pekerjaan, kehilangan rumah, dan kesehatan yang sama pada setiap bulan. Situasi-situasi tersebut mungkin dapat terjadi secara sementara, namun dapat menyebabkan episode berulang dari stres akut sebelum hal tersebut dilakukan. Jenis stres dapat muncul pada saat kita mempunyai emosi terpendam atau kita tidak berbicara tentang mengenai sesuatu yang harus kita pikirkan. Apabila Anda berada di dalam situasi di mana Anda merasa undervalued atau mengabaikan promosi, Anda mungkin merasa sangat marah setiap kali melakukan interaksi dengan orang yang tidak mendapatkan pekerjaan. Setelah Anda mengatasi sesuatu yang

<sup>44</sup> Asmarany et al., *Manajemen Stress*, 25.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengganggu Anda, jenis stres ini akan menghilang. Namun apabila Anda tidak mengatasi hal tersebut, stres kronis akan berkembang dari waktu ke waktu.<sup>45</sup> Terdapat beberapa gejala dikaitkan dengan stres episodik akut yakni:

- a) Kelelahan.
  - b) Gangguan pencernaan.
  - c) Sakit kepala berulang.
  - d) Insomnia atau gangguan tidur.
- 4) Eustres

Eustres adalah stres positif mulai dari tingkat rendah hingga tingkat moderat. Eustres terjadi pada kondisi tertentu, stres ini diperlukan untuk memacu prestasi, memotivasi diri, dan inspirasi untuk meningkatkan kehidupan lebih baik. Jadi, eustres biasanya bersifat temporer, secara relatif singkat waktunya dan akan hilang setelah kondisi konkret yang menimbulkannya. Eustres adalah jenis stres yang penting untuk kita miliki dalam hidup. Tanpa eustres, seseorang akan mudah bosan. Pada kasus yang lebih serius, seseorang bisa mengalami depresi apabila tidak mengalami eustres. Tanpa eustres, kita akan merasa kurang motivasi untuk mencapai tujuan dan merasa hidupnya kurang bermakna. Menurut Dr.

<sup>45</sup> Armanu et al., *Stres: di Era Turbulensi* (Malang: UB Press, 2021), 101–102.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kara Fasone, eustres memberikan manfaat bagi Anda di tiga area, yaitu:<sup>46</sup>

1. Secara emosi: Eustres menghasilkan perasaan positif berupa puas, terinspirasi, dan termotivasi.
2. Secara psikis: Eustres membantu meningkatkan kemampuan diri untuk berhasil, mandiri, dan lebih gigih.
3. Secara fisik: Eustres membantu membentuk tubuh Anda ketika Anda menggunakan eustres untuk menantang diri berolahraga agar lebih sehat jasmani

Selain uraian di atas, dapat dikemukakan beberapa bentuk stres yaitu: **hypostress**, **eustress**, **hyperstress**, dan **distress**. **Hypostress** adalah kebalikan dari **hyperstress**. Hidup pelaku **hypostress** cenderung monoton dan tanpa tekanan. Kesan membosankan melekat pada pelaku stress dengan jenis ini. Akibatnya adalah kebosanan yang ada membuat pelaku stress menjadi stress dan tidak bersemangat dalam menjalani kehidupannya. **Eustress** adalah jenis stress yang dikatakan positif. Ketika seorang mengalami **eustress** biasanya akan lebih produktif dan banyak melakukan hal

<sup>46</sup> Rizki Nuraini Ramadhani, *How to Be a Good Daughter* (Bojong Genteng: CV Jejak, 2024), 91.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

positif. Sumber stres jenis ini dianggap akan memotivasi seseorang untuk mencapai target dan menaklukkan tantangan yang ada. Akhirnya banyak orang yang menilai bahwa eustress merupakan stres yang menyenangkan.

Sedangkan **hyperstress** adalah jenis stres tingkat tinggi yang terjadi akibat rasa cemas berlebihan yang dirasakan individu yang mengalaminya. Hypostress merupakan jenis stres yang dirasakan Tenaga Pendidik akibat kurangnya stimulus, rutinitas kerja serta pekerjaan yang kurang menantang dapat memicu kebosanan bagi individu yang mengalaminya. Selain itu, **distress** merupakan stres yang bersifat negatif. Seseorang akan merasa kesulitan terhadap suatu hal, yang akhirnya berdampak pada kesehatan mentalnya. Jika seseorang mengalami distress, ia cenderung akan cepat menyerah dan putus asa dan berusaha menghindari tantangan yang ada.<sup>47</sup>

### C. Faktor-faktor Penyebab Stress

Adapun faktor yang menyebabkan stress dibagi menjadi dua, internal dan eksternal.

<sup>47</sup> Asmarany et al., *Manajemen Stress*, 31.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 1) Internal

Faktor internal yang dapat menyebabkan stress pada diri seseorang ditentukan oleh kepribadian, kemampuan, dan nilai budaya.<sup>48</sup>

- a. Kepribadian, yaitu sistem psikologi yang dimiliki oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan pihak lain maupun lingkungannya. Kepribadian dipengaruhi oleh faktor keturunan, lingkungan, situasi, dan karakter dasar seseorang.
- b. Kemampuan, menunjukkan kapasitas seseorang untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan seseorang dipengaruhi oleh kemampuan fisik dan kemampuan intelektual.
- c. Nilai budaya, meliputi keyakinan yang dipahami oleh seseorang (atau bersama) yang dipengaruhi oleh lingkungan sosial, serta memengaruhi sikap dan perilakunya.

## 2) Eksternal

Faktor eksternal yang menyebabkan stress dapat berasal dari pekerjaan (organisasi) maupun di luar pekerjaan

<sup>48</sup> Danang Sunyoto dan Burhanudin, *Teori Perilaku Keorganisasian* (Yogyakarta: CAPS, 2008), 36.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(non-organisasi). Faktor pekerjaan yang dapat menyebabkan stress terdiri dari:<sup>49</sup>

- a. Faktor-faktor intrinsik pekerjaan, antara lain kondisi fisik pekerjaan dan tuntutan tugas. Kondisi fisik pekerjaan yang menyebabkan stress meliputi kondisi bising, vibrasi/getaran, dan hygiene, sedangkan tuntutan tugas meliputi berbagai bentuk aktivitas yang berpola khas pada masing-masing jenis pekerjaan seperti kerja shift malam, beban kerja, jam kerja yang lebih panjang, dan pekerjaan yang repetitif.
- b. Faktor peran dalam organisasi, meliputi konflik peran dan ketaksaan peran. Konflik peran dapat timbul pada seseorang apa-bila terdapat kondisi kondisi. (1) pertentangan antara tugas-lugas yang harus dilaksanakan dengan tanggung jawab yang dimiliki, (2) tugas-tugas yang dilakukan bukan bagian dari pekerjaannya. (3) tuntutan tuntutan yang bertentangan dengan atasan, bawahan, rekan, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya dan (4) pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadi Sementara itu ketaksaan peran merupakan

<sup>49</sup> Sunyoto dan Burhanudin, *Teori Perilaku Keorganisasian*, 37.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ke tidakjelasannya posisi seseorang dalam organisasi sehingga ken dali terhadap pekerjaan kecil

- c. Faktor pengembangan karier, mencakup ketidakpuasan pekerjaan, serta promes dini dan promosi terlambat
- d. Faktor hubungan kerja, meliputi hubungan kerja antar Tenaga Pendidik dan gaya kepemimpinan.
- e. Faktor struktur dan karakteristik organisasi

Stres terkait pekerjaan di tingkat organisasi dapat menjadi penyebab kinerja umum organisasi. Efek stres pada kinerja organisasi secara umum dapat berupa tenaga kerja yang tidak puas, karyawan yang tidak termotivasi, tidak terlibat dan tidak berkomitmen, ketidakhadiran, dan pergantian yang berlebihan. Stres terkait pekerjaan juga mempengaruhi hasil nirlaba perusahaan bisnis dalam hal kehilangan waktu kerja, penurunan produktivitas, melemahkan moral, pergantian staf, tantangan kesehatan, peningkatan kesalahan dan peningkatan dan tingkat kecelakaan, ketika karyawan mulai menunjukkan gejala stres, mereka mengalami penurunan kepercayaan diri dan kehilangan kepercayaan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pekerjaan mereka.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### D. Indikator Stress Kerja

Menurut Riyadi sejumlah indikator yang menggambarkan stres kerja Tenaga Pendidik dalam hubungannya dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai Tenaga Pendidik yang meliputi:<sup>50</sup>

- 1) Physiological (fisiologis). Kecenderungan selama ini yang sering mengganggu konsentrasi seorang Tenaga Pendidik dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya maka keadaan fisiologi tidak stabil, sehingga menimbulkan beban pikiran yang berat, kondisi tubuh yang melemah, detak jantung meningkat, tekanan darah meningkat, serangan jantung dan sebagainya. Idealnya seorang Tenaga Pendidik diharapkan mampu membawa perubahan dari yang tidak tahu menjadi tahu, dari yang samar-samar menjadi jelas, dari yang meragukan menjadi yakin. Naraun manakala seorang Tenaga Pendidik tidak dapat memosisikan dirinya sebagai pengajar dan pendidik, akibat dari gejala fisiologi di atas mustahil akan dapat membawa perubahan.
- 2) Psychological (psikologis). Setiap orang mempunyai sisi psikologis, di mana sisi ini berdampak pada hal-hal tindakannya atau bisa disebut gejala jiwa. Dalam dunia

<sup>50</sup> Slamet Riyadi, *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*, ed. Achmad Sudiyono Efendi, vol. Cet. 1 (Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2022), 105–106.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pendidikan pun gejala jiwa manusia yang mendasar banyak muncul Gejala jiwa tersebut akan mempengaruhi berbagai perilaku manusia. Gejala ini berbentuk ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, mudah marah, kebosanan dan sering menunda pekerjaan

- 3) Behavior (perilaku). Gejala stres ada kalanya ditunjukkan oleh serangkaian aktivitas nyata seseorang, yaitu adanya gejala-gejala yang tampak lewat perilaku, seperti ceroboh, gangguan makan. gangguan tidur, kecanduan rokok, kopi dan minum-minuman keras yang semakin meningkat dan mudah panik. Perilaku akibat stres tersebut akan termanifestasi pada tubuh sehingga terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, bagaimana bentuk stress yang dihayati tergantung dari karakteristik yang unik dari individu yang bersangkutan serta penghayatannya terhadap faktor-faktor dan lingkungan yang potensial memunculkan stres padanya, walaupun hampir setiap kelompok orang dihadapkan pada jenis atau kondisi stres yang serupa. Stres semakin menyebabkan penyakit. Efek kumulatif dari stress seringkali mempunyai dampak yang besar merugikan kesehatan seseorang di usia dewasa pertengahan. Stres bisa menyebabkan penyakit seperti yang melibatkan sistem kekebalan tubuh dan penyakit kardiovaskular. Secara umum stres kerja lebih



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

merugikan Tenaga Pendidik serta sekolah atau organisasi. Pada Tenaga Pendidik, konsekuensinya dapat berupa menurunnya semangat kerja, rasa cemas yang tinggi, frustrasi dan sebagainya. Konsekuensi ini tidak hanya terjadi pada Tenaga Pendidik yang berkaitan dengan aktivitas pekerjaan saja, namun dapat meluas ke aktivitas lainnya di luar pekerjaan. Seperti tidak bisa tidur nyenyak, nafsu makan lebih sedikit, kurang mampu berkonsentrasi, dan sebagainya.<sup>51</sup>

Dampak stres yang paling terlihat pada organisasi termasuk tetapi tidak terbatas pada: hilangnya keuntungan, penurunan unit yang diproduksi dan tingkat perputaran yang tinggi. Ketika karyawan mulai mengalami stres akibat dari tempat kerja, efek nyatanya termasuk niat pergantian pekerja, kurangnya keterlibatan dan komitmen, ketidakhadiran yang dapat dihindari, tenggat waktu yang terlewatkan, pekerjaan yang buruk, ketidaksepakatan pribadi yang kecil di antara karyawan dan memperpanjang proses penyelesaian sengketa.<sup>52</sup>

<sup>51</sup> Syahril Budiman Pasaribu et al., "Dampak Stress Kerja Dan Cara Mengatasinya Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik," *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran* 7, no. 3 (2024): 81-84.

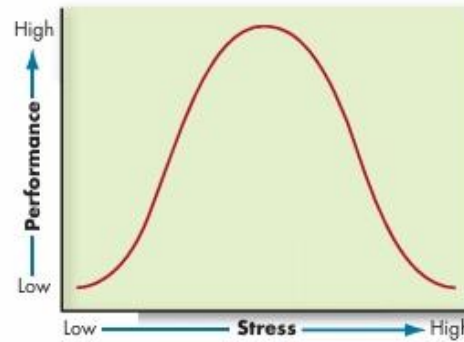
<sup>52</sup> Adams Issahaku dan Sein Alhassan Ruhana, "Job Stress and Its Effects on Job Performance of Employees: Ghana Revenue Authority in Tamale Metropolis as a Case Study," *Journal of Social Science Studies* 10, no. 1 (2023): 142, <https://doi.org/10.5296/jsss.v10i1.20929>.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## E. Stress Kerja terhadap Kinerja

**Gambar 2.2**  
**Hubungan U-Terbalik yang diusulkan antara stress dan kinerja pekerjaan**



Stres Kerja adalah keadaan dinamis yang dihadapi seseorang ketika terpaksa menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang dikehendakinya yang pada saat bersamaan hasilnya dianggap tidak pasti tetapi sangat penting. Menurut teori Robbins dan Judge, dimana terdapat hubungan antara stress dengan kinerja yang ditunjukkan pada gambar 2.1 diatas, Logika yang mendasari gambar tersebut adalah bahwa tingkat stres yang rendah hingga sedang merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuannya untuk bereaksi. Individu dapat melakukan tugas dengan lebih baik, lebih intens, atau lebih cepat. Namun, terlalu banyak stres memberikan tuntutan yang mustahil pada seseorang yang mengakibatkan kinerja yang lebih rendah.<sup>53</sup>

<sup>53</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational behavior, Choice Reviews Online*, Ed. 19., vol. 43 (United States: Pearson Education, 2024), 633.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan benuansa, ditandai dengan kerangka teoritis dan bukti empiris yang menggambarkan kompleksitasnya. Umumnya, stres dipandang merugikan kinerja, terutama karena menguras sumber daya kognitif dan emosional yang penting untuk menjaga produktivitas dan kepuasan kerja. Model Kontrol Permintaan Pekerjaan oleh Karasek pada tahun 1979 berpendapat bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi, ketika tidak diimbangi dengan kontrol yang memadai, menyebabkan peningkatan tingkat stres, yang memperburuk kinerja. Dampak negatif ini sering diamati dalam penurunan efisiensi, kualitas kerja yang lebih rendah, dan peningkatan ketidakhadiran, seperti yang didokumentasikan oleh Cooper dan Marshall pada tahun 1976. Namun, hubungan antara stres dan kinerja tidak murni negatif. Tingkat stres tertentu, sering disebut "*eustress*", dapat meningkatkan kinerja dengan memberikan dorongan motivasi yang menumbuhkan fokus dan energi. Hukum Yerkes-Dodson pada tahun 1908 menunjukkan hubungan U terbalik di mana stres sedang dapat meningkatkan kinerja, tetapi hanya sampai titik tertentu; Di luar itu, kinerja menurun seiring dengan meningkatnya stres. Sifat ganda stres ini menggarisbawahi pentingnya memahami konteks dan intensitas spesifiknya.<sup>54</sup>

<sup>54</sup> M. Maryani dan Agus Umar Gazali, "The Effect of Work Conflict on Job Stress and Employee Performance," *Golden Ratio of Human Resource Management* 4, no. 2 (2024): 161, <https://doi.org/10.52970/grhrm.v4i2.494> Website:



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

**© Hak cipta milik UIN Suska Riau**

**State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau**

**B. PENELITIAN YANG RELEVAN**

1. Tesis yang ditulis oleh Welhemus Haria Program studi Magisterv Manajemen Universitas HKBP Nommensen dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Work Family Conflict dan Stress Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat”. hasil penelitian ini memberi bukti bahwa: 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan kerja pegawai terhadap Kinerja Tenaga Pendidik, 2. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan Konflik Kerja-Keluarga terhadap Kinerja pegawai, dan 3) Pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap pegawai, dan 4) Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja, Konflik Kerja-Keluarga dan stres kerja terhadap pegawai.<sup>55</sup> Adapun persamaan denan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang Konflik Kerja-Keluarga dan stress kerja terhadap kinerja. Perbedaan ada pada jumlah variabel nya, yang mana pada tesis oleh Welhelmus Haria memiliki empat variabel, yaitu lingkungan kerja, Konflik Kerja-Keluarga dan stress kerja terhadap kinerja. Sedangkan pada penelitian ini hanya memiliki tiga variabel yaitu Konflik Kerja-Keluarga dan stress kerja terhadap kinerja.
2. Artikel yang ditulis oleh Linda Fuji Ruliyanti, Abd. Ko,dir Djaelani dan Rahmawati yang dipublikasikan oleh e- jurnal Riset Manajemen dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerjaan Work

<sup>55</sup> Welhelmus Haria, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat” (Universitas HKBP Nommensen, 2020).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saifuddin Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Family Conflict Terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Prigen Kabupaten Pasuruan”. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut: 1. Bahwa Lingkungan Kerja secara parsial positif tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Prigen 2. Bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Prigen 3. Bahwa work family conflict secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Prigen 4. Lingkungan kerja dan work family conflict tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Prigen. Sedangkan stres kerja positif signifikan terhadap pegawai Puskesmas Prigen.<sup>56</sup> Dalam artikel ini terdapat persamaan dan perbedaan, persamaanya adalah sama-sama meneliti stress kerja dan work family conflict terhadap kinerja. Perbedaannya adalah penelitian ini meneliti tentang lingkungan kerja, sedangkan penelitian penulis tidak.

3. Penelitian oleh Mekar Meilisa Amalia dkk. (2022) berjudul “*Analisis Dampak Stres Kerja dan Work Family Conflict terhadap Komitmen Organisasi*” dilakukan pada guru wanita di sekolah Muhammadiyah Matraman selama masa pandemi COVID-19. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik Work-Family Conflict maupun Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini

<sup>56</sup> Linda Fuji Ruliyanti, Abd. Kodir Djaelani, dan Rahmawati, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Studi Dari Kasus Pada Puskesmas Prigen),” *e – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma* 13, no. 01 (2024): 2259–2268, <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm>.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 50 responden dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui SPSS.<sup>57</sup> Penelitian ini memiliki kesamaan dalam hal variabel independen yang digunakan, yaitu Work-Family Conflict dan Stres Kerja, serta metode kuantitatif. Namun, perbedaannya terletak pada variabel dependen. Penelitian Amalia dkk. meneliti komitmen organisasi, sedangkan penelitian ini berfokus pada kinerja tenaga pendidik perempuan di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru. Selain itu, penelitian ini dilakukan dalam konteks pasca pandemi, dengan hasil bahwa kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja, khususnya Stres Kerja yang memiliki pengaruh lebih dominan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Conchita V. Latupapua, Rachma Attamimi, dan Aliva M. C. Putri (2021) berjudul *“Work-Family Conflict dan Komitmen Organisasi; Dimediasi Kepuasan Kerja”* bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work-Family Conflict (WFC) terhadap komitmen organisasi, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan pada karyawan industri perhotelan di Kota Ambon dengan jumlah responden sebanyak 100 orang, dan dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) melalui aplikasi WarpPLS 7.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Family Conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terbukti memediasi

<sup>57</sup> M M Amalia et al., “Analisis Dampak Stres Kerja Dan Work Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Guru Wanita Selama Pandemi),” *Jurnal Kewarganegaraan* 6, no. 1 (2022): 5409–5415, <http://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/3949>.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hubungan tersebut. Artinya, semakin tinggi konflik kerja-keluarga, maka semakin rendah komitmen karyawan, namun dampak tersebut dapat ditekan apabila kepuasan kerja tetap terjaga.<sup>58</sup> Penelitian ini relevan dengan penelitian yang penulis lakukan karena sama-sama mengkaji pengaruh Work-Family Conflict terhadap aspek penting dalam organisasi. Namun, perbedaan terletak pada variabel terikat dan konteks responden. Penelitian ini berfokus pada komitmen organisasi di sektor perhotelan, sedangkan penelitian penulis meneliti pengaruh WFC terhadap kinerja tenaga pendidik perempuan di lingkungan pendidikan. Selain itu, penelitian ini menggunakan model mediasi, sementara penelitian penulis menggunakan regresi linier berganda tanpa mediasi. Temuan ini menunjukkan bahwa Work-Family Conflict dapat berdampak luas baik pada aspek komitmen maupun kinerja, tergantung pada konteks dan karakteristik pekerjaannya

5. Penelitian yang dilakukan oleh Tenri Diah T.A. (2020) dalam tesis berjudul *“Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja terhadap Kinerja dengan Stres Kerja dan Kelelahan Emosional sebagai Variabel Intervening pada Perawat Wanita di RS. Dr. Tadjuddin Chalid Makassar”* bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work-Family Conflict (WFC) dan beban kerja terhadap kinerja, dengan stres kerja dan kelelahan emosional sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross sectional dan

<sup>58</sup> Conchita V Latupapua et al., “Work-Family Conflict dan Komitmen Organisasi; Di Mediasi Kepuasan Kerja,” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 5, no. 2009 (2021): 8187–8201, <http://jptam.org/index.php/jptam/article/download/2319/2011>.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

teknik path analysis pada 96 perawat wanita sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa WFC memiliki pengaruh langsung terhadap stres kerja dan kelelahan emosional, serta pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kedua variabel tersebut. Beban kerja juga berpengaruh langsung terhadap kinerja dan secara tidak langsung melalui stres dan kelelahan emosional. Ini menunjukkan bahwa peran ganda dan tekanan kerja dapat mengganggu kinerja tenaga kesehatan, terutama perempuan yang sudah menikah.<sup>59</sup> Penelitian ini relevan dengan penelitian penulis karena sama-sama mengkaji pengaruh Work-Family Conflict terhadap kinerja tenaga kerja perempuan. Namun terdapat beberapa perbedaan penting. Penelitian Tenri Diah T.A. menambahkan beban kerja, serta dua variabel mediasi, yaitu stres kerja dan kelelahan emosional, dan dilakukan pada konteks perawat wanita di rumah sakit, sedangkan penelitian ini hanya menganalisis pengaruh langsung Work-Family Conflict dan Stres Kerja terhadap kinerja guru perempuan di lingkungan pendidikan (Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru).

6. Penelitian yang dilakukan oleh Zahra Amaliyah Elvira (2024) dalam tesisnya yang berjudul *“Pengaruh Work-Family Conflict, Beban Kerja, dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai Wanita dengan Reward*

<sup>59</sup> Tenri Diah T.A., “Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja terhadap Kinerja dengan Stres Kerja dan Kelelahan Emosional sebagai Variabel Intervening pada Perawat Wanita di RS Dr. Tadjuddin Chalid Makassar” (Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar, 2020), <http://dx.doi.org/10.1016/j.biochi.2015.03.025%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/nature10402%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/nature21059%0Ahttp://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/nrmicro2577%0Ahttp://>.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebagai *Variabel Moderasi*” bertujuan untuk menganalisis pengaruh berbagai tekanan kerja terhadap kinerja pegawai wanita di dua bank BUMN di Kota Makassar, yaitu PT Bank BRI dan PT Bank Mandiri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis Partial Least Square (PLS-SEM) dan melibatkan reward sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Family Conflict, Beban Kerja, dan Burnout berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai wanita, serta reward terbukti mampu memoderasi pengaruh-pengaruh tersebut. Artinya, penghargaan yang diberikan organisasi dapat memperkuat atau melemahkan dampak negatif tekanan kerja terhadap kinerja.<sup>60</sup> Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian penulis, yaitu sama-sama meneliti pengaruh Work-Family Conflict terhadap kinerja tenaga kerja perempuan, serta sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dan fokus pada konteks peran ganda perempuan yang bekerja. Namun, terdapat beberapa perbedaan. Penelitian Zahra menambahkan dua variabel lain yaitu beban kerja dan burnout, serta melibatkan reward sebagai variabel moderasi. Sementara penelitian ini hanya menguji pengaruh langsung Work-Family Conflict dan Stres Kerja terhadap kinerja guru perempuan di lingkungan pendidikan. Selain itu, penelitian Zahra menggunakan model analisis SEM, sedangkan penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.

<sup>60</sup> Zahra Amaliyah Elvira, “Pengaruh Work Family Conflict, Beban Kerja, Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Dengan Reward Sebagai Variabel Moderasi” (Universitas Hasanuddin Makassar, 2024).





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

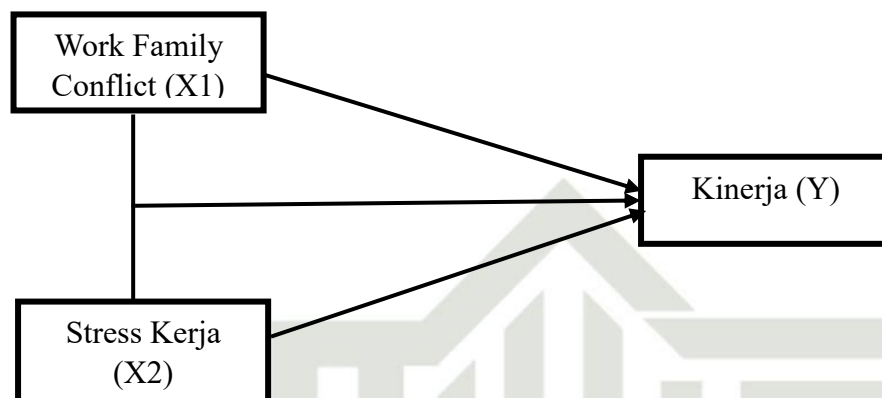
### C. KERANGKA PIKIR

Dalam lanskap tempat kerja yang terus berkembang, konflik kerja telah muncul sebagai elemen penting dan tak terhindarkan dalam lingkungan organisasi modern. Konflik semacam itu menciptakan ketegangan di tempat kerja dan secara signifikan memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Konflik yang dikelola dengan buruk dapat memicu stres kerja, yang mengarah pada dampak yang merugikan pada kinerja individu dan kolektif dalam organisasi. Memahami bagaimana konflik kerja berinteraksi dengan stres kerja dan memengaruhi kinerja karyawan sangat penting untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.<sup>61</sup>

Berdasarkan pada faktor – faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja Tenaga Pendidik, maka model penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 2.3. berikut ini

<sup>61</sup> Maryani dan Gazali, “The Effect of Work Conflict on Job Stress and Employee Performance,” 158.

**Gambar 2.3**  
**Model Penelitian**



#### D. KONSEP OPERASIONAL

Adapun konsep operasional pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Konsep Operasional**

No	Variabel	Indikator
1	Kinerja Tenaga Pendidik	a. Perencanaan b. Pelaksanaan c. Evaluasi
2	Konflik Kerja-Keluarga ( <i>Work-Family Conflict</i> )	a. Gangguan pekerjaan berbasis waktu terhadap keluarga b. Gangguan keluarga berbasis waktu terhadap pekerjaan c. Gangguan pekerjaan berbasis tekanan terhadap keluarga d. Gangguan keluarga karena tekanan terhadap pekerjaan e. Gangguan pekerjaan karena perilaku terhadap keluarga f. Gangguan keluarga berbasis perilaku terhadap pekerjaan
3	Stress Kerja	a. Fisiologis b. Psikologis c. Perilaku

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## E. HIPOTESIS

Hipotesis adalah pernyataan hubungan antara variabel dengan variabel, yang bersifat sementara atau bersifat dugaan, atau yang masih lemah. Hipotesis dapat juga dinyatakan dalam kalimat lain, yaitu pernyataan hubungan antara dua variabel atau lebih, yang bersifat sementara, atau bersifat dugaan, atau yang bersifat masih lemah.<sup>62</sup> Dalam penelitian ini rumusan masalah berupa pernyataan tentang hubungan dua variabel, yaitu variabel konflik peran ganda sebagai variabel bebas (X) dan Variabel terikat (Y) Berdasarkan pokok permasalahan yang ada dan tinjauan pustaka mengenai pengaruh work conflict family dan stress kerja terhadap kinerja maka hipotesis penelitian yang dapat di ajukan adalah:

Ha: Konflik Kerja-Keluarga (*work-family conflict*) berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Pendidik Perempuan di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru

Ho: Konflik Kerja-Keluarga (*work-family conflict*) tidak berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Pendidik Perempuan di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru

Ha: Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Pendidik Perempuan di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru

Ho: Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Pendidik Perempuan di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru

<sup>62</sup> Muchlis Anshori dan Sri Iswati, *Metode Penelitian Kuantitatif Edisi 2*, vol. Cet. 1 (Surabaya: Airlangga University Press, 2017), 47.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ha: Konflik Kerja-Keluarga (*work-family conflict*) dan Stress Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Pendidik Perempuan di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru

Ho: Konflik Kerja-Keluarga (*work-family conflict*) dan Stress Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Pendidik Perempuan di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru.



UIN SUSKA RIAU



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III METODE PENELITIAN

### A. DESAIN PENELITIAN

Penelitian Ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>63</sup> Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Konflik Kerja-Keluarga (*work-family conflict*) dan stres kerja. Sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja Tenaga Pendidik.

Penelitian ini merupakan penelitian tentang sesuatu atau peristiwa yang telah terjadi tanpa ada manipulasi langsung terhadap variabel dan tanpa menciptakan kondisi tertentu. Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan dan diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

<sup>63</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Penerbit Alfabeta (Bandung: Alfabeta, 2023).

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**© Hak cipta milik UIN Suska Riau**

**State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau**

## **B. TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN**

### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di :

- a. Madrasah Aliyah Negeri 2, Jl. Diponegoro No. 55, Cinta Raja, Kec. Sail, Kota Pekanbaru.
- b. Madrasah Aliyah Negeri 3, 1. Karya Guru, Tuah Karya, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru.
- c. Madrasah Aliyah Negeri 4 kota Pekanbaru, Jl, Yos Sudarso Km 15., Kota Pekanbaru

### **2. Waktu Penelitian**

Waktu Penelitian dilakukan pada bulan Juni 2025.

## **C. POPULASI DAN SAMPLE**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>64</sup> Adapun populasi penelitian ini adalah Tenaga Pendidik yang ada di di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru.

<sup>64</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, 80.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 3.1**  
**Jumlah Populasi**

No	Nama Satuan Pendidikan	Jumlah Guru
1	Madrasah Aliyah Negeri 2 Pekanbaru	79
2	Madrasah Aliyah Negeri 3 Pekanbaru	72
3	Madrasah Aliyah Negeri 4 Pekanbaru	28
Total		182

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.<sup>65</sup>

Peneliti mengambil sampel dengan teknik *purposive sampling*. *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.<sup>66</sup>

teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan dari peneliti mengenai kesesuaian subjek yang digunakan dengan kriteria yang telah ditetapkan peneliti.<sup>67</sup> Kriteria khusus yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a) Tenaga Pendidik wanita yang sudah menikah
- b) Berstatus sebagai Tenaga Pendidik tetap maupun honor
- c) Bekerja di di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru.

<sup>65</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, 81.

<sup>66</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, 85.

<sup>67</sup> Nailah dan Puspitadewi, "Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Guru di Kabupaten X," 69.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 3.2**  
**Jumlah Sampel**

No	Nama Satuan Pendidikan	Jumlah Tenaga Pendidik Perempuan	Jumlah Personel Tenaga Pendidik yang memenuhi syarat
1	Madrasah Aliyah Negeri 2 Pekanbaru	49	25
2	Madrasah Aliyah Negeri 3 Pekanbaru	49	25
3	Madrasah Aliyah Negeri 4 Pekanbaru	18	12
Total		113	62

**D. DEFENISI OPERASIONAL**

**1. Kinerja Tenaga Pendidik (Y)**

Dalam penelitian ini, kinerja Tenaga Pendidik wanita di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru adalah variabel dependen (terikat), Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi akibat adanya variabel bebas. Adapun Kinerja diartikan sebagai seperangkat perilaku Tenaga Pendidik yang berhubungan dengan pekerjaan yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.<sup>68</sup>

**2. Konflik Kerja-Keluarga (*Work-Family Conflict*) (X1)**

Konflik Kerja-Keluarga (*work-family conflict*) merupakan konflik peran yang dialami oleh Tenaga Pendidik wanita di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru, dimana para pendidik harus memenuhi tuntutan dari

<sup>68</sup> Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, *Organizational Behavior and Management*,

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keluarga dan tuntutan dari pekerjaannya. Indikator yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh Konflik Kerja-Keluarga (*work-family conflict*) terhadap kinerja Tenaga Pendidik wanita di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru.

### 3. Stress Kerja (X2)

Stres kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi Tenaga Pendidik wanita di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru yang diakibatkan oleh beban kerja yang berlebihan dalam jangka waktu tertentu.

## E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

### 1. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Teknik pengumpulan data adalah cara peneliti menumpulkan data penelitian. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala, yang mana lebih tepatnya menggunakan skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor dari 4 sampai 1 untuk aitem favorable dan 1 sampai 4 untuk aitem unfavorable, misalnya:



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Setuju/selalu/sangat positif diberi skor 4
2. Setuju/sering/positif diberi skor 3
3. Tidak setuju/hampir tidak pernah negatif diberi skor 2
4. Sangat tidak setuju/tidak pernah diberi skor 1

Instrumen penelitian yang menggunakan skala Likert dapat dibuat dalam bentuk checklist ataupun pilihan ganda.<sup>69</sup>

a. Skala Kinerja Tenaga Pendidik

Menurut Nana Sudjana, indikator kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas yaitu; 1) Perencanaan program kegiatan pembelajaran 2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran 3) Evaluasi / penilaian pembelajaran.<sup>70</sup>

**Tabel 3.3**  
**Blue Print Skala Kinerja**

No	Dimensi	Indikator	Item		Total
			Fav	Unfav	
1	Perencanaan	• Menemukan materi yang sulit dirancang	1	7,9	5
		• Hanya memiliki waktu yang singkat	10,15		
2	Pelaksanaan	• Menghadapi situasi yang tidak mendukung	3	11,18	7
		• Upaya menghadapi siswa yang sulit	8,12, 17	4	

<sup>69</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, 93.

<sup>70</sup> Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, 67.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Dimensi	Indikator	Item		Total
			Fav	Unfav	
			memahami		
3	Evaluasi	• Upaya saat menemukan siswa yang masih belum memahami materi	5	2,13	6
		• Sikap saat menerima saran kritikan	14,16	6	
Total			10	8	18

b. Skala *Work-family conflict*

Gutek et al. berpendapat bahwa masing-masing dari ketiga bentuk konflik kerja-keluarga ini memiliki dua arah: (a) konflik karena pekerjaan mengganggu keluarga (WIF) dan (b) konflik karena keluarga mengganggu pekerjaan (FIW). Ketika ketiga bentuk dan dua arah ini digabungkan, enam dimensi hasil konflik kerja-keluarga: (1) WIF berbasis waktu, (2) FIF berbasis waktu, (3) WIF berbasis ketegangan, (4) FIF berbasis ketegangan, (5) WIF berbasis perilaku, dan (6) FIW berbasis perilaku. Skala lain yang dikembangkan oleh Stephens & Sommer (1996) mencakup item dari masing-masing dari tiga bentuk

konflik kerja-keluarga, yang mana akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu:<sup>71</sup>

**Tabel 3.4**  
**Blue Print Skala Work Family Conflict**

No	Dimensi	Indikator	Item		Total
			Fav	Unfav	
1	Gangguan pekerjaan berbasis waktu terhadap keluarga	• Jam kerja Panjang kurang waktu keluarga	1	-	3
		• Jadwal kerja tidak fleksibel	2		
		• Melewatkan acara keluarga karena pekerjaan	3		
2	Gangguan keluarga berbasis waktu terhadap pekerjaan	• Tugas rumah tangga mengganggu pekerjaan	4	-	3
		• Kewajiban keluarga menyebabkan keterlambatan	5		
3	Gangguan pekerjaan berbasis tekanan terhadap keluarga	• Stress kerja terbawa kerumah	7	-	3
		• Kelelahan setelah bekerja menghambat peran keluarga	8		

<sup>71</sup> Stephens dan Sommer, "The Measurement of Work to Family Conflict."



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Dimensi	Indikator	Item		Total
			Fav	Unfav	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Masalah pekerjaan mengganggu ewaktu Bersama keluarga</li> </ul>	9		
4	Gangguan keluarga karena tekanan terhadap pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stress masalah keluarga mempengaruhi kinerja</li> </ul>	10	-	3
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Beban emosional rumah tangga dibawa ke kantor</li> </ul>	11,12		
5	Gangguan pekerjaan karena perilaku terhadap keluarga	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gaya otoriter dibawa ke rumah</li> </ul>	13	-	3
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Terlalu formal dalam interaksi keluarga</li> </ul>	14		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Sulit mengganti peran dari profesioanl ke pribadi</li> </ul>	15		
6	Gangguan keluarga berbasis perilaku terhadap pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kebiasaan emosional dari rumah dibawa ke tempat kerja</li> </ul>	16	-	3
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Perilaku pengasuhan atau terlalu protektif muncul dalam relasi kerja</li> </ul>	17		

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Dimensi	Indikator	Item		Total
			Fav	Unfav	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Kesulitan bersikap professional akibat kebiasaan dirumah</li> </ul>	18		
Total			18	-	18

c. Skala Stress Kerja

Menurut Riyadi sejumlah indikator yang menggambarkan stres kerja Tenaga Pendidik dalam hubungannya dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai Tenaga Pendidik yang meliputi Fisiologis, Psikologis dan Perilaku.<sup>72</sup>

**Tabel 3.5**  
**Blue Print Skala Stress Kerja**

No	Dimensi	Indikator	Item		Total
			Fav	Unfa	
1	Fisiologis	<ul style="list-style-type: none"> <li>Penurunan metabolisme</li> </ul>	8,13	17,22,28	5
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Percepat detak jantung, Sesak nafas dan Sakit kepala.</li> </ul>	1,24	2,11,25	5

<sup>72</sup> Riyadi, *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*, Cet. 1:105–106.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Dimensi	Indikator	Item		Total
			Fav	Unfa	
2	Psikologis	• Ketidakpuasan kerja, gelisah, cemas, marah	14,23,26	5,18,20	7
		• Menurunnya motivasi dan daya ingat menurun	16,19,21	27	5
3	Perilaku	• Menunda pekerjaan dan Menurunnya absensi	4,7	15	3
		• Perubahan pola tidur dan makan	10	29,30	3
		• Berbicara dengan cepat	6	-	6
		• Menurunnya hubungan interpersonal	12	3	2
Total			16	14	30

**F. TEKNIK ANALISIS DATA**

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS. SPSS (Statistical Package for Social Sciences) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

adalah SPSS versi 25. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.<sup>73</sup> Analisis validitas dilakukan untuk melihat butir-butir mana yang valid dan reliabel. Seandainya ada butir pertanyaan instrumen penelitian yang tidak valid apakah harus dibuang/diganti atau direvisi. Hal ini bisa ditentukan dengan melihat koefisien validitas dan reliabilitasnya. Instrumen penelitian yang akan digunakan hendaknya memenuhi validitas logis dan validitas empiris. Validitas logis adalah validitas yang diperoleh dengan usaha yang hati-hati melalui tata cara yang benar sehingga menurut logika akan dicapai suatu tingkat validitas yang dikehendaki. Sedangkan validitas empiris adalah tingkat validitas suatu instrumen yang diperoleh melalui hasil uji coba atau try-out, setelah diuji coba lalu diuji validitasnya dengan teknik uji validitas.

74

<sup>73</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, 121.

<sup>74</sup> Hartono, *Metodologi Penelitian*, Cet. 1. (Pekanbaru: Zanaf Publishing, 2019), 228.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji validitas yang dilakukan oleh peneliti adalah uji validitas isi (content validity). Validitas isi suatu instrumen adalah sejauh mana butir-butir dalam instrumen itu mewakili komponen-komponen dalam keseluruhan kawasan isi obyek yang hendak diukur (aspek representasi) dan sejauh mana butir-butir itu mencerminkan ciri perilaku yang hendak diukur (aspek relevansi). Validitas isi adalah validitas yang fokus kepada elemen-elemen apa yang ada dalam ukur, sehingga analisis rasional adalah proses utama yang dilakukan dalam analisis validitas isi. Validitas isi suatu instrumen ditentukan dengan cara mencocokkan apakah butir-butir yang ada di instrumen itu sudah mewakili komponen-komponen yang akan diukur atau belum. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat validitas isi suatu instrumen sedikit-banyak tergantung pada penilaian subyektif individual penilai. Hal ini diperkuat dengan adanya kenyataan bahwa estimasi validitas isi tidak melibatkan perhitungan statistik apapun melainkan hanya menggunakan analisis rasional Reliabilitas.<sup>75</sup> Uji validitas dalam penelitian menggunakan program SPSS dengan menggunakan scale reliability dan membuang item-item yang gugur.

<sup>75</sup> Islamiani Safitri et al., *Teori Pengukuran Dan Evaluasi*, ed. Edi Istiyono dan Widiastuti (Gowa: CV. Ruang Tentor, 2024), 2.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### b. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan kata yang berasal dari kata *reliability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel. Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 hingga 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00, berarti semakin tinggi reliabilitas. Taraf signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 atau 5%. Pengukuran reliabilitas juga dengan menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS dengan menggunakan teknik Alfa Cronbach's

### 2. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.<sup>76</sup> Cara pengkategorian data tersebut adalah :

- a. Tinggi =  $\text{mean} + 1\text{SD} \leq X$
- b. Sedang =  $\text{mean} - 1\text{SD} \leq X < \text{mean} + 1\text{SD}$
- c. Rendah =  $X < \text{mean} - 1\text{SD}$

<sup>76</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, 147.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3. Uji Prasyarat Analisis

Uji Prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolineritas.

#### a. Uji Normalitas

Tujuan Uji Normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (*bell shaped*). Data yang ‘baik’ adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan.<sup>77</sup> Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas adalah dengan melihat probabilitas  $\text{asyp.sig (2-tailed)} > 0,05$  maka data mempunyai distribusi normal dan sebaliknya jika probabilitas  $\text{asyp.sig(2-tailed)} < 0,05$  maka data mempunyai distribusi yang tidak normal.

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan menggunakan Uji Shapiro-Wilk (S-W) karena metode ini lebih sensitif terhadap penyimpangan distribusi normal, terutama pada jumlah sampel kecil hingga sedang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 responden,

<sup>77</sup> Singgih Santoso, *Statistik Multivariate* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2010),

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sehingga Shapiro-Wilk dinilai masih relevan digunakan. Namun demikian, dalam konteks analisis regresi linier berganda, normalitas data pada masing-masing variabel independen maupun dependen tidak menjadi syarat utama. Yang lebih penting adalah apakah residual model regresi (selisih antara nilai aktual dan nilai prediksi) berdistribusi normal atau tidak. Oleh karena itu, langkah selanjutnya adalah melakukan uji normalitas terhadap residual regresi.

### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terdapat hubungan yang kuat atau tidak. Deteksi gejala multikolinieritas dapat dilakukan dengan 2 cara, yaitu: (a) mengkorelasikan antar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian, jika koefisien korelasi nilainya dibawah 0,6 akan sangat baik; (b) melihat nilai *Varian Inflation Factor* (VIF), jika nilainya kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.<sup>78</sup>

<sup>78</sup> Priyono, *Analisis Regresi dan Korelasi untuk Penelitian Survei (Panduan Praktis Olah Data dan Interpretasi: Dilengkapi Cara Perhitungan Secara Manual)*, ed. Guepedia/Br (Bogor: GUEPEDIA, 2021), 99.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**c. Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas terjadi pada saat residual dan nilai prediksi memiliki korelasi atau pola hubungan. Pola hubungan ini tidak hanya sebatas hubungan yang linear, tetapi dalam pola yang berbeda juga dimungkinkan. Oleh karena itu, ada beberapa metode uji heteroskedastisitas yang dimiliki oleh Eviews, seperti uji Breusch-Pagan-Godfrey, uji Harvey, uji Glejser, uji ARCH, uji White, dan lain-lain. Idealnya, seluruh metode uji heteroskedastisitas dianalisis untuk meyakinkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi linear. Sebagian riset empirik menggunakan salah satu dari banyaknya pendekatan yang ditawarkan. Dalam sesi ini hanya akan membahas salah satu metode uji heteroskedastisitas yang umum digunakan dalam analisis ekonomi dan keuangan, yaitu uji Glejser. Sama halnya di SPSS, uji Glejser dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel bebas.<sup>79</sup>

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi memiliki ketidaksamaan varian dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi ketidaksamaan itu

<sup>79</sup> Hadi Ismanto dan Silviana Pebruary, *Aplikasi SPSS Dan Eviews Dalam Analisis Data Penelitian* (Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2021), 129.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat pada tampilan grafik dengan ada tidaknya pola tertentu yang teratur yaitu berbentuk gelombang, melebar kemudian menyempit pada grafik dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di studenttized

#### 4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya dari variabel independent terhadap variabel dependen. Maka dapat diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

##### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier berganda merupakan ikatan secara linear antara 2 ataupun lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis regresi berganda yakni sesuatu perlengkapan analisis peramalan nilai pengaruh 2 variabel leluasa ataupun lebih terhadap variabel terikat buat meyakinkan terdapat ataupun tidaknya ikatan guna ataupun ikatan kausal antara 2 variabel leluasa ataupun lebih dengan satu variabel terikat.<sup>80</sup>

<sup>80</sup> Miftahul Hasanah, Harai. Nisa Hanum, dan Novina Riza, *Implementasi Barcode Dan Algoritma Regresi Linear Untuk Memprediksi Data Persediaan Barang*, ed. Rolly Maulana Awangga (Bandung: Kreatif Industri Nusantara, 2020), 22.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja Tenaga Pendidik, dua variabel independen yaitu Konflik Kerja-Keluarga (*work-family conflict*) dan stres kerja. Pengujian pengaruh Konflik Kerja-Keluarga (*work-family conflict*) dan stres kerja terhadap kinerja Tenaga Pendidik dengan menggunakan model regresi berganda. Persamaan statistik yang digunakan untuk membantu menentukan variabel kontrol yang mendukung pengaruh Konflik Kerja-Keluarga (*work-family conflict*) dan stress kerja terhadap kinerja Tenaga Pendidik adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + R$$

Keterangan:

Y = Kinerja

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi dari work-family conflict

$\beta_2$  = Koefisien regresi dari stres kerja

X1 = Koefisien regresi dari work-family conflict

X2 = Koefisien regresi dari stres kerja

R = Residual

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Koefisien regresi menunjukkan arah hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika koefisien regresi bernilai positif, maka menunjukkan hubungan yang searah. Sebaliknya, jika negatif, maka menunjukkan hubungan yang berlawanan arah. Menurut Ghazali, nilai koefisien regresi (B) dapat digunakan untuk mengetahui arah pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai  $B > 0$  menunjukkan pengaruh positif,  $B < 0$  menunjukkan pengaruh negatif, dan  $B = 0$  berarti tidak ada pengaruh. Namun demikian, arah pengaruh ini perlu ditinjau bersamaan dengan nilai signifikansi statistiknya (p-value) untuk menentukan apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak.<sup>81</sup>

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansinya diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima.

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Coefficients. Biasanya dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar

<sup>81</sup> Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, 9th ed. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018).



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

Adapun kriteria dari uji statistik t yaitu :

- a. Jika nilai signifikansi uji  $t > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikansi uji  $t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Adapun ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut (Ghozali, 2016) :

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama – sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan  $F < 0.05$  maka dapat diartikan bahwa variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya Adapun ketentuan dari uji F sebagai berikut:

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

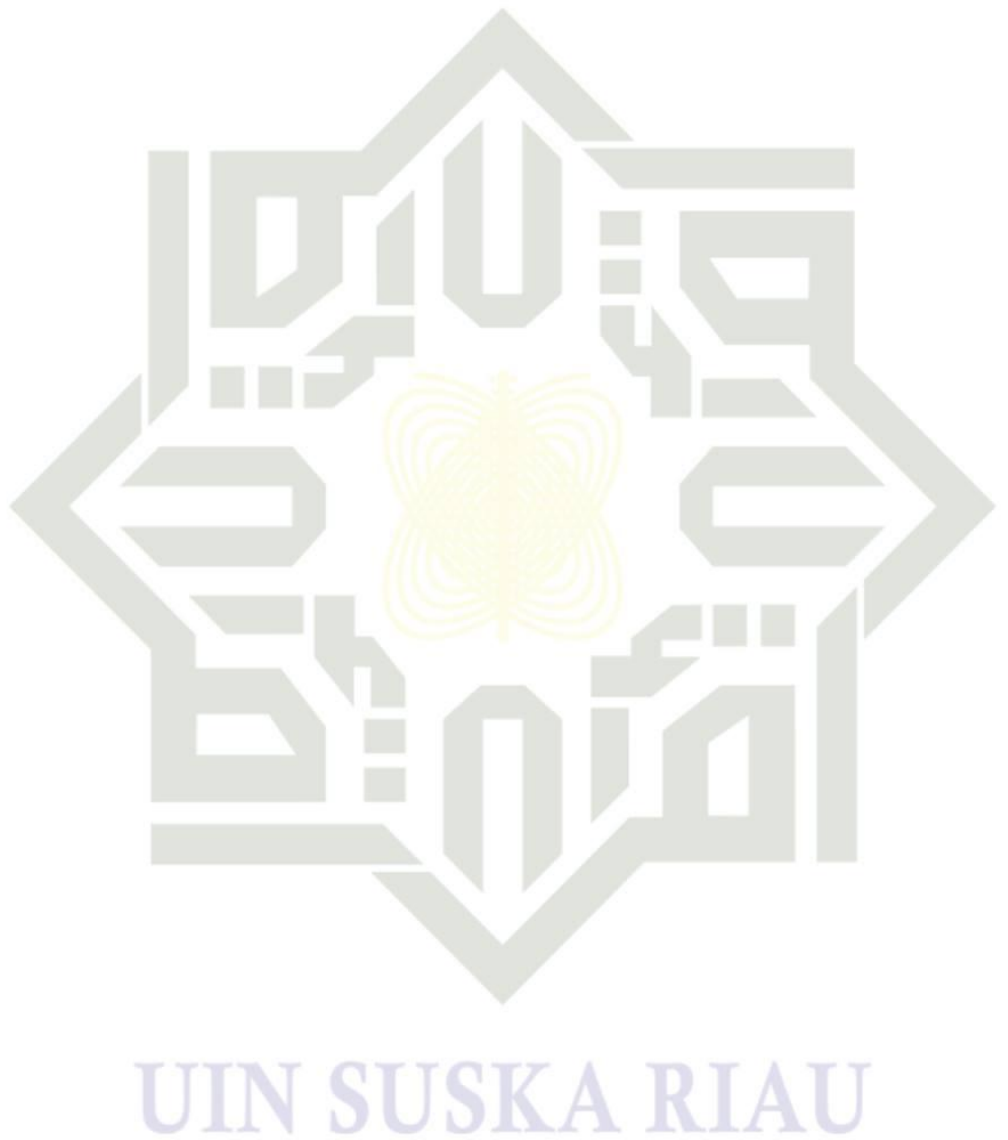
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Jika nilai signifikan  $F < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya semua variabel independent/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.
- b. Jika nilai signifikan  $F > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  Artinya, semua variabel independent/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

**b. Koefisien Detreminasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu. Apabila nilai adjusted R-square semakin kecil maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen rendah. Apabila nilai adjusted R-square mendekati satu maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Akan tetapi, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R-square pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Nilai adjusted R-square dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambah kedalam

model. Semakin besar nilai adjusted R-square atau mendekati 1 maka besar pula kemampuan modal menerangkan variasi variabel independent.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan anantara lain sebagai berikut:

1. Konflik Kerja-Keluarga (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Konflik Kerja-Keluarga memiliki nilai koefisien standardised (Beta) sebesar 0,336 dengan nilai signifikansi 0,003 ( $< 0,05$ ). Ini berarti bahwa secara parsial, Konflik Kerja-Keluarga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja tenaga pendidik. Jika dibandingkan dengan variabel lainnya, Konflik Kerja-Keluarga memberikan kontribusi pengaruh sebesar 41,28% terhadap variabel Kinerja. Meskipun arah hubungan yang positif terlihat tidak lazim secara teoritis, hal ini dapat dijelaskan bahwa dalam kondisi tertentu, tenaga pendidik tetap berupaya mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya meskipun menghadapi konflik antara pekerjaan dan keluarga.
2. Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Variabel Stres Kerja memiliki nilai standardised coefficient (Beta) sebesar 0,478 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Ini menunjukkan bahwa secara parsial, Stres Kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Jika dilihat dari kontribusinya dalam model, Stres Kerja merupakan variabel yang paling dominan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan persentase pengaruh sebesar 58,72% terhadap Kinerja. Artinya, stres kerja lebih besar perannya dalam memengaruhi performa tenaga pendidik dibandingkan Konflik Kerja-Keluarga. Hal ini dapat terjadi karena stres kerja yang bersifat positif (eustress) mampu menjadi pendorong produktivitas ketika dihadapi dengan cara yang adaptif.

3. Konflik Kerja-Keluarga dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Berdasarkan uji F, kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja dengan nilai signifikansi  $0,000 (< 0,05)$ . Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,515 menunjukkan bahwa 51,5% variasi dalam kinerja tenaga pendidik dapat dijelaskan oleh kombinasi Konflik Kerja-Keluarga dan Stres Kerja. Sisanya sebesar 48,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompetensi, serta faktor pribadi lainnya.

**4. SARAN**

Berkaitan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka berikut

ini diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Tenaga Pendidik Perempuan di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru diharapkan mampu melangsungkan kegiatannya sebagai guru dan ibu serta mengurangi stres kerja dengan dapat membagi waktu sebaik-baiknya mengerjakan tugas di sekolah dan di rumah,

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

agar mengurangi terjadinya stres kerja akibat dari konflik peran ganda.

2. Bagi Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru, Peneliti mengharapkan agar dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan bacaan dan dukungan terhadap organisasi yang menyebabkan guru yang merasakan work family conflict yang tinggi sehingga mengakibatkan stres kerja yang tinggi, sehingga dapat menjadi pertimbangan bagi instansi untuk dapat lebih memahami perempuan dalam perannya dan juga semoga bisa bermanfaat bagi lembaga dan organisasi.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja tenaga pendidik. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja tenaga pendidik.



## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Rahmad Kholik, dan Karwanto. "Kinerja Tenaga Pendidik Dalam Mengelola Pembelajaran Di Masa Pandemi Covid-19." *Inspirasi Manajemen Pendidikan* 09, no. 01 (2021): 62–74.
- Alfiansyah Fathur, Elfirah Salviah, dan Indahsari A. Sabora. "Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Buol." *MANABIS: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 1, no. 1 (2022): 71–82.
- Analisa, M M, S A Wahdiniawati, D E Subroto, dan ... "Analisis Dampak Stres Kerja Dan Work Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Guru Wanita Selama Pandemi)." *Jurnal Kewarganegaraan* 6, no. 3 (2022): 5409–5415. <http://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/3949>.
- Amrulloh, Dedeng Abdul Gani, dan Siska Mulya Pamungkas. "Analisis Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Pt. Indomarco Prismatama Purwakarta." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 8, no. 1 (2021): 35–41.
- Anshori, Muchlis, dan Sri Iswati. *Metode Penelitian Kuantitatif Edisi 2*. Vol. Cet. 1. Surabaya: Airlangga University Press, 2017.
- Armanu, Ana Sofia Aryati, Susanti Dwi Ilhami, Oktaria Ardika Putri, dan Andini Risfandni. *Stres: di Era Turbulensi*. Malang: UB Press, 2021.
- Asmarany, Anugriaty Indah, Muh. Arif, Yumunah, Zaenal Aripin, Dewi Ulfah Arini, dan dkk. *Manajemen Stress*. Diedit oleh Indra Pradana Kusuma. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri, 2024.
- Batubara, Soulthan Saladin. "The Effect of Work Conflicts on Employee Performance." *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)* 3, no. 1 (2022): 1–4. <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/injects>.
- Budiman, Shafa Fariyah Zahra, Zurratul Muna, dan Hafnidar. "Perbedaan Work-Family Conflict Pada Dosen Dan Tendik Berdasarkan Jenis Kelamin Differences in work-family conflict among faculty members and administrative staff based on gender." *INSIGHT: Jurnal Penelitian Psikologi* 1, no. 2 (2023): 312–323. <https://ojs.unimal.ac.id/index.php/jpt/index>.
- Carlson, Dawn S., K. Michele Kacmar, dan Larry J. Williams. "Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict." *Journal of Vocational Behavior* 56, no. 2 (2000): 249–276.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Crane, D. Ruseel, dan E. Jeffrey Hill. *Handbook of Families and Work: Interdisciplinary Perspectives*. Lanham: British Library Cataloging In Publication Information Available, 2009.
- Dyah Pramesti, Ajeng, dan Riska Fii Ahsani. "Pengaruh Work Family Conflict, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Wanita SMA Muhammadiyah 1 Sragen." *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis* 3, no. 3 (2024): 310–327.
- Eka warna. *Manajemen Konflik dan Stres*. Diedit oleh Bunga Sari Fartmawati. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara, 2018.
- Elyira, Zahra Amaliyah. "Pengaruh Work Family Conflict, Beban Kerja, Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Dengan Reward Sebagai Variabel Moderasi." Universitas Hasanuddin Makassar, 2024.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. 9th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- Greenhaus, Jeffrey H., dan Nicholas J. Beutell. " Sources of Conflict Between Work and Family Roles ." *Academy of Management Review* 10, no. 1 (1985): 76–88.
- Hardiani, Wenefrida Ardhian Ayu. "Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Burnout dan Dampaknya Pada Cyberloafing." *Jurnal Visi Manajemen* 7, no. 1 (2021): 14–30.
- Haria, Welhelmus. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat." Universitas HKBP Nommensen, 2020.
- Hartono. *Metodologi Penelitian*. Cet. 1. Pekanbaru: Zanaf Publishing, 2019.
- Hananah, Miftahul, Harai. Nisa Hanum, dan Novina Riza. *Implementasi Barcode Dan Algoritma Regresi Linear Untuk Memprediksi Data Persediaan Barang*. Diedit oleh Rolly Maulana Awangga. Bandung: Kreatif Industri Nusantara, 2020.
- Isyanto, Hadi, dan Silviana Pebruary. *Aplikasi SPSS Dan EvIEWS Dalam Analisis Data Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2021.
- Issahaku, Adams, dan Sein Alhassan Ruhana. "Job Stress and Its Effects on Job Performance of Employees: Ghana Revenue Authority in Tamale Metropolis as a Case Study." *Journal of Social Science Studies* 10, no. 1 (2023): 136. <https://doi.org/10.5296/jsss.v10i1.20929>.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson. *Organizational Behavior and Management*. Tenth Edit. New York, United



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

States Of America: McGraw-Hill, 2013.

Karnalim, Oscar, Neng Linda Rahayu, Anissa Lestari Kadiyono, Ellen Theresia, dan dkk. *Penelitian yang Berperspektif Multidisiplin Ilmu*. Diedit oleh Rosida Tiurma Manurung. Yogyakarta: Zahir Publishing, 2023.

Lampapua, Conchita V, Rachma Attamimi, Aliva Medy, dan Cahaya Putri. "Work-Family Conflict dan Komitmen Organisasi; Dimediasi Kepuasan Kerja." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 5, no. 2009 (2021): 8187–8201. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/2319/2011>.

Maryani, M., dan Agus Umar Gazali. "The Effect of Work Conflict on Job Stress and Employee Performance." *Golden Ratio of Human Resource Management* 4, no. 2 (2024): 158–171. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v4i2.494> Website:

Miranti, Ira, Soewarto Hardhienata, dan Widodo Sunaryo. *Faktor dan Strategi Kunci Peningkatan Kinerja Guru*. Malang: Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2024.

Moko, Wahdiyat, Ananto Basuki, dan Yusuf Risanto. *Manajemen Kinerja: Teori dan Praktik*. Malang: UB Press, 2021.

Mustapa, Zainuddin. *Perilaku Organisasi Dalam Perspektif Manajemen Organisasi*. Diedit oleh Andi Gunawan Ratu Chakti. Makassar: Celebes Media Perkasa, 2018.

Nailah, Yasmin Firyal, dan Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi. "Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Guru di Kabupaten X." *Character: Jurnal Penelitian Psikologi* Vol.9, no. 2 (2022): 66–76. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/45755/38692>.

Panggestu, Ridwan Nur, Dhea Septia Rani, Tuha Setya Ning Tyas, dan Zahratul Farhah. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 4, no. 2 (2022): 215–228. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.

Pasaribu, Syahril Budiman, Arini Salsabila Hasibuan, Dwika Ardelya Pratiwi, dan Salianto. "Dampak Stress Kerja Dan Cara Mengatasinya Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran* 7, no. 3 (2024): 8112–8118.

Pascucci, Tancredi, Brizeida Hernández Sánchez, dan José Carlos Sánchez García. "Being stressed in the family or married with work? A literature review and clustering of work-family conflict." *European Journal of Management and Business Economics* 31, no. 2 (2021): 239–265.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- Pianda, Didi. *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. Sukabumi: CV Jejak, 2018.
- Prityono. *Analisis Regresi dan Korelasi untuk Penelitian Survei (Panduan Praktis Olah Data dan Interpretasi: Dilengkapi Cara Perhitungan Secara Manual)*. Diedit oleh Guepedia/Br. Bogor: GUEPEDIA, 2021.
- Ramadhani, Rizki Nuraini. *How to Be a Good Daughter*. Bojong Genteng: CV Jejak, 2024.
- Rani, Hafnidar A., dan Nopa Arlianti. *Dasar-Dasar Statistika Dan Probabilitas Dalam Ilmu Sains*. Yogtakarta: Deepublish Digital, 2024.
- Riyadi, Slamet. *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Diedit oleh Achmad Sudiyono Efendi. Vol. Cet. 1. Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2022.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. *Organizational behavior. Choice Reviews Online*. Ed. 19. Vol. 43. United States: Pearson Education, 2024.
- Rorimpandey, Widdy H. F. *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA GURU SEKOLAH DASAR*. Diedit oleh Yayuk Umay. Malang: Ahlimedia Press, 2020.
- Rulitawati, A. Husein Ritonga, dan Lias Hasibuan. *Model Pengelolaan Kinerja Guru*. Diedit oleh Yusron Masduki. Palembang: PENERBIT TUNAS GEMILANG PRESS, 2020.
- Ruliyanti, Linda Fuji, Abd. Kodir Djaelani, dan Rahmawati. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Dari Kasus Pada Puskesmas Prigen).” *e – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma* 13, no. 01 (2024): 2259–2268. <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm>.
- Safitri, Islamiani, Dewi Lestarani, Rahma Dwi Nor Wita Intikhanah, dan Nur Rahmi Akbarini. *Teori Pengukuran Dan Evaluasi*. Diedit oleh Edi Istiyono dan Widiastuti. Gowa: CV. Ruang Tentor, 2024.
- Sattoso, Singgih. *Statistik Multivariate*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2010.
- Stephens, Gregory K., dan Steven M. Sommer. “The Measurement of Work to Family Conflict.” *Educational and Psychological Measurement* 56, no. 3 (1996): 475–486. Diakses Juni 5, 2025. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0013164496056003009>.
- Sujana, Nana. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2001.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung: Alfabeta, 2023.
- Sunaryoto, Danang, dan Burhanudin. *Teori Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: CAPS, 2015.
- Supendi, Cecep. *Motivasi Kinerja Guru Berbasis Al-Quran (Analisis Manajemen Konflik)*. Diedit oleh Resa Awahita. Sukabumi: CV Jejak, 2022.
- Suyantiningih, Tri, Herlam Pradoto, dan Anggara Ardy. "An Evaluation of the Effect of Work Stress and Work Conflict on Employee Performance: An Evidence from Indonesia." *Information and Knowledge Management* 10, no. 3 (2020): 28–35.
- T.A., Tenri Diah. "Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja terhadap Kinerja dengan Stres Kerja dan Kelelahan Emosional sebagai Variabel Intervening pada Perawat Wanita di RS. Dr. Tadjuddin Chalid Makassar." Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar, 2020. <http://dx.doi.org/10.1016/j.biochi.2015.03.025><http://dx.doi.org/10.1038/nature10402><http://dx.doi.org/10.1038/nature21059><http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127><http://dx.doi.org/10.1038/nrmicro2577>
- Ternes, Marguerite, Philip R Magaletta, dan Marc W. Patry, ed. "The Practice of Correctional Psychology ." Switzerland: Springer, n.d. Diakses Februari 16, 2025. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-00452-1>.
- Trijayanti, Ulfah, Gianti Gunawan, Jane Savitri, dan dkk. *Diseminasi Penelitian Spiritualitas Dan Kesejahteraan Psikologis*. Diedit oleh Rosida Tiurma Manurung dan Gianti Gunawan. Yogyakarta: Zahir Publishing, 2020.
- Utami, Tri Niswati, Susilawati, dan Delfriana Ayu A. *Manajemen Stress Kerja Suatu Pendekatan Integrasi Sains dan Islam -*. CV. Merdeka Kreasi Group. Medan: CV. Merdeka Kreasi Group, 2021.
- Utaminingsih, Alifiulahtin. *Gender dan Wanita Karir*. malang: UB Press, 2017.
- . "Gender dan Wanita Karir." *UB Press*.
- Wartono, Tri. "Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah moothee and baby)." *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen* 4, no. 2 (2017): 41–55. <https://core.ac.uk/download/pdf/337609617.pdf>.
- Zanal, Henni, dan Andi Idham Danal Ashar. *STRES KERJA* . Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# LAMPIRAN

UIN SUSKA RIAU



## Kuesioner Tenaga Pendidik Perempuan di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru

Nama (Inisial)

Jenis Kelamin : ☐ Pr

Usia :

Dibawah ini terdapat sejumlah pernyataan. Bacalah dengan teliti setiap pernyataan ini kemudian pilih alternatif jawaban saudara pada bagian bawah setiap pernyataan berikut ini.

### Skala Kinerja Tenaga Pendidik

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Berdiskusi dengan teman kerja untuk mendapatkan solusi				
2	Mengesampingkan siswa yang belum memahami materi				
3	Cepat beradaptasi dengan keadaan di dalam kelas				
4	Mengabaikan siswa yang kesulitan belajar				
5	Memberikan jam tambahan pelajaran untuk siswa yang membutuhkan				
6	Mengabaikan saran dari orang lain				
7	Menerapkan materi pembelajaran dengan asal-asalan	-			
8	Memberikan jam tambahan untuk siswa yang membutuhkan				
9	Mengganti materi pembelajaran yang sulit dengan materi lain				
10	Menyelesaikan tugas tepat waktu				
11	Membiarkan siswa melakukan apa yang diinginkan di dalam kelas				
12	Memberikan pembelajaran dengan metode yang dibutuhkan siswa				
13	Memberikan perlakuan yang sama dengan yang lain untuk siswa yang kesulitan memahami materi				
14	Menerima kritik dan saran dari siswa dan orangtua murid				
15	Lebih berusaha dalam menyelesaikan tugas				
16	Menyediakan tempat untuk kritik dan saran				
17	Menggunakan kreatifitas dalam menyampaikan materi pembelajaran=17				
18	Mengabaikan tugas dan tanggung jawab	-			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Skala Konflik Kerja Keluarga

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Pekerjaan saya menjauhkan saya dari aktivitas keluarga lebih dari yang saya inginkan.				
2	Waktu yang harus saya curahkan untuk pekerjaan membuat saya tidak dapat berpartisipasi secara seimbang dalam tanggung jawab dan aktivitas rumah tangga.				
3	Saya harus melewatkan kegiatan keluarga karena banyaknya waktu yang harus saya habiskan untuk tanggung jawab pekerjaan				
4	Waktu yang saya habiskan untuk tanggung jawab keluarga sering kali mengganggu tanggung jawab pekerjaan saya				
5	Waktu yang saya habiskan bersama keluarga sering membuat saya tidak menghabiskan waktu untuk kegiatan di tempat kerja yang dapat membantu karir saya				
6	Saya harus melewatkan aktivitas kerja karena banyaknya waktu yang harus saya habiskan untuk tanggung jawab keluarga				
7	Ketika saya pulang kerja, saya sering terlalu lelah untuk berpartisipasi dalam kegiatan/tanggung jawab keluarga				
8	Saya sering kelelahan secara emosional ketika Pulang kerja sehingga tidak bisa berkumpul dengan keluarga				
9	Karena semua tekanan di tempat kerja, terkadang ketika saya pulang ke rumah saya terlalu stres untuk melakukan hal-hal yang saya sukai				
10	Akibat stres di rumah, saya sering disibukkan dengan urusan keluarga di tempat kerja				
11	Karena saya sering stres dari tanggung jawab keluarga, saya sulit berkonsentrasi pada pekerjaan saya				
12	Tekanan dan kecemasan dari kehidupan keluarga sering melemahkan kemampuan saya dalam bekerja				
13	Kemampuan memecahkan masalah yang digunakan dalam pekerjaan saya tidak efektif dalam memecahkan masalah di rumah				
14	Perilaku yang efektif dan dibutuhkan di sekolah bisa menjadi tidak berlaku di rumah				
15	Perilaku efektif saya di sekolah tidak membantu saya menjadi orang tua dan pasangan yang baik				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

16	Perilaku yang efektif dan penting bagi saya dirumah mungkin saja tidak berlaku saat bekerja 24 37.5				
17	Perilaku yang biasa dilakukan di rumah tidak efektif dilakukan di sekolah 24 37.5				
18	Kemampuan memecahkan masalah yang digunakan di rumah saya tidak efektif dalam memecahkan masalah di tempat kerja				

Skala Stress kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Banyak pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu membuat saya sakit kepala				
2	Saya jarang merasa sakit kepala				
3	Saya memiliki hubungan yang dekat dengan rekan kerja				
4	Saya lupa jadwal kelas yang akan saya ajar				
5	Saya dapat mengontrol emosi dengan baik saat sedang bekerja				
6	Saat bekerja saya lebih suka berbicara dengan cepat				
7	Saya selalu hadir disetiap jam masuk kerja				
8	Saya merasa letih Ketika bekerja				
9	Saya berusaha berhubungan baik dengan rekan kerja				
10	Saya mengalami gangguan makan saat menghadapi banyak masalah dalam pekerjaan				
11	Pernafasan saya terasa normal meskipun banyak pekerjaan				
12	Saya berselisih paham dengan rekan kerja				
13	Saya merasa otot leher, bahu dan punggung kaku setelah selesai bekerja				
14	Saya merasa cemas jika kerjaan belum selesai				
15	Saya mengikuti acara yang diadakan di sekolah				
16	Saya sangat menunggu waktu libur kerja 36 56,3				
17	Saya tetap bugar meskipun seharian bekerja				
18	Saya bersemangat saat bekerja				
19	Saya merasa bosan melaksanakan pekerjaan sehari-hari				
20	Saya puas dengan hasil kerja yang saya lakukan				
21	Saya merasa kurang semangat mengerjakan pekerjaan yang telah di perintahkan				
22	Meski sibuk bekerja, saya tetap menjaga kesehatan				
23	Saya menjadi mudah marah Ketika pekerjaan saya kurang sesuai harapan				

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



©

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

24	Dada saya terasa nyeri saat mengerjakan tugas yang berat				
25	Detak jantung saya terasa normal meskipun banyak pekerjaan				
26	Saya merasa tegang saat atasan memeriksa hasil kerja saya				
27	Saya mengerjakan tugas-tugas yang menumpuk dengan senang hati				
28	Saya tetap merasa fit walaupun mengerjakan tugas sehari-hari				
29	Pola tidur saya terjaga meskipun banyak <i>deadline</i> pekerjaan				
30	Nafsu makan saya tetap terjaga meski banyak pekerjaan yang belum selesai				

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

البشيرة بنت الجارة

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

PUSAT PENGEMBANGAN BAHASA



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



menyebutkan sumber: penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

تشهد هذه الدورة بأن

MILA ALVIONITA

قد حصل / حصلت نتائج اختبار الكفاءة في اللغة العربية

المواد	فهم المسموع	التواعد والتعبير الكتابي	فهم المقروء	المجموع الكلي
المستوى	B1	B1	B1	
النقاط المحصلة	51	46	48	483

منتهى الصلاحية من 16 يونيو 2025 م إلى 16 يونيو 2027 م

شهادة اختبار @ProLA تحت إشراف مركز تطوير اللغات بجامعة سلطان شريف قاسم الإسلامية الحكومية رايو. ينشر ProLA إلى مستوى الكفاءة في اللغة العربية. تتوافق الدرجات الموزونة مع نطاق درجات TOAFL وتتطابق مع المستويات الستة للمعايير الدولية (CEFR).

العنوان : شارع كياهي دحلان رقم 94 كينبارو 28124  
البريد الإلكتروني : [pb@uin-suska.ac.id](mailto:pb@uin-suska.ac.id)  
التحقق من النتائج : <https://pb.uin-suska.ac.id/hasil-test>  
رقم الشهادة : 2506087

رقم التسجيل: 196408271991031009  
مدير مركز تطوير اللغات  
Promadi, Ph.D.



# Sertifikat

Nomor: B-0286/Un.04/Ps/PP.00.9/04/2025

Komite Penjaminan Mutu Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Menerangkan Bahwa :

Nama	: Mila Alvionita
NIM	: 22390624397
Judul	: Pengaruh Konflik Kerja Keluarga Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Perempuan Di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru

Telah dilakukan uji Turnitin dan dinyatakan **lulus** cek plagiasi Tesis Sebesar **(24%)** di bawah standar maksimal batas toleransi kemiripan dengan karya tulis ilmiah lainnya. Berdasarkan peraturan Pemerintah melalui Dikti Nomor UU 19 Tahun 2002: Permendiknas 17 tahun 2010 bahwa tingkat persentase kesamaan tulisan yang diunggah di dunia maya hanya boleh 20-25% kesamaan dengan karya lainnya.

**Pekanbaru, 30 Juni 2025**  
Pemeriksa Turnitin Pascasarjana

**Dr. Perisi Nopel, M.Pd.I**  
NUPN. 9920113670





Centre for Language Development  
Universitas Islam Negeri  
Sultan Syarif Kasim Riau

## SURAT KETERANGAN HASIL ENGLISHSCORE SETARA SKOR TOEFL ITP

Pusat Pengembangan Bahasa UIN Sultan Syarif Kasim Riau menerangkan hasil tes dan konversi skor EnglishScore (sertifikasi Internasional dari British Council) yang dicapai oleh:

: MILA ALVIONITA  
: 8a282ce6-5573 at [englishscore.com/verify](https://englishscore.com/verify)  
: 10 Juni 2025  
: 442 (CEFR B2)  
: 578

Surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

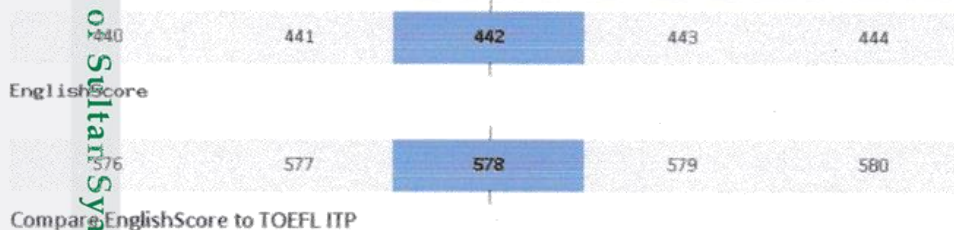
Pekanbaru, 20 Juni 2025

Kepala Pusat  
Pengembangan Bahasa,



Drs. H. Promadi, M.A., Ph.D  
NIP. 196408271991031009

### Understanding the EnglishScore



Comparing EnglishScore to TOEFL ITP

1. Cipta Dilindungi Undang-Undang
  - a. Pengetahuan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengetahuan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<https://journal.unuha.ac.id/index.php/JPIA>

### Letter of Acceptance

Kepada Yth.

**Mila Alvionita, Sohiron, dan Agustiar**

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Assalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatuh

Dengan senang hati kami beritahukan kepada Anda, bahwa submit artikel Anda yang berjudul:

**"Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Dan Stress Kerja Terhadap Tenaga Pendidik Perempuan Di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru"**

Telah melalui proses review, dan telah diterima dan akan dipublikasikan pada **Jurnal Pendidikan Islam Al I'tibar** pada Volume 12 Nomor 3, Oktober 2025. Kami ucapkan terima kasih atas kepercayaan Anda untuk mempublikasikan hasil penelitian Anda di jurnal kami.

Perlu Anda ketahui bahwa dewan editor senantiasa berupaya keras untuk dapat mempersembahkan jurnal terbitan kami yang bermutu kepada penulis dan pembaca sebagai mitra. Demikian surat keterangan status manuskrip ini kami sampaikan, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wa'alaikumussalam warohmatullahi wabarokatuh

OKU Timur, 03 Juli 2025

Ketua Dewan Editor,

Jurnal Pendidikan Islam Al I'tibar



Marlina, M.Pd.I

ciptanya milik UIN Suska Riau. Mengandung Undang-Undang yang melindungi sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: tipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. tipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN Suska Riau



# KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS / DISERTASI\*

No.	Tanggal Konsultasi	Materi Pembimbing / Promotor *	Paraf Pembimbing / Promotor *	Keterangan
1.	2/6/2025	Bimbingan Bab 1-3		
2.	10/6/2025	Bimbingan Instrumen		
3.	17/6/2025	Bimbingan Hasil		
4.	24/6/2025	Bimbingan Hasil		
5.	24/6/2025	Pembahasan dan kesimpulan		
6.	27/6/2025	Acc		

Catatan:

\*Coret yang tidak perlu

Pekanbaru, .....20....

Pembimbing I/Promotor\*

# KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS / DISERTASI\*

No.	Tanggal Konsultasi	Materi Pembimbing / Promotor *	Paraf Pembimbing / Co Promotor *	Keterangan
1.	2/6/2025	Bab 1-3		
2.	10/6/2025	Instrumen		
3.	17/6/2025	Hasil dan pembahasan		
4.	24/6/2025	Bimbingan Hasil		
5.	24/6/2025	kesimpulan-bab 4		
6.	30/25/6	Acc		

Catatan:

\*Coret yang tidak perlu

Pekanbaru, 30 Juni 2025

Pembimbing II/Co Promotor\*





KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
**PASCASARJANA**  
**كلية الدراسات العليا**  
**THE GRADUATE PROGRAMME**

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 Po.BOX. 1004  
Phone & Fax (0761) 858832. Website: <https://pasca.uin-suska.ac.id>. Email : [pasca@uin-suska.ac.id](mailto:pasca@uin-suska.ac.id).

Pekanbaru, 03 Juni 2025

S- 1745/Un.04/Ps/PP.00.9/06/2025

1 berkas

Penunjukan Pembimbing I dan  
Pembimbing II Tesis Kandidat Magister

Yth.

Dr. Sohiron. M. Pd (Pembimbing Utama)

Dr. Agustiar. M.Ag (Pembimbing Pendamping)

Pekanbaru

Sesuai dengan musyawarah pimpinan, maka Saudara ditunjuk sebagai Pembimbing Utama dan Pembimbing Pendamping tesis kandidat magister a.n :

Nama : Mila Alvionita

NIM : 22390624937

Program Pendidikan : Magister/Strata Dua (S2)

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Semester : IV (Empat)

Judul Tesis : Pengaruh Work- Family Conflict Dan Stress Kerja Terhadap Kierja Tenaga Pendidik Perempuan Di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru

Masa bimbingan berlaku selama 1 tahun sejak tanggal penunjukan ini dan dapat diperpanjang (maks.) untuk 2x6 bulan berikutnya. Adapun materi bimbingan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian dan penulisan tesis;  
Penulisan hasil penelitian tesis;  
Perbaikan hasil penelitian Setelah Seminar Hasil Penelitian;  
Perbaikan tesis setelah Ujian Tesis; dan  
Meminta ringkasan tesis dalam bentuk makalah yang siap di submit dalam jurnal.

Bersama dengan surat ini dilampirkan blanko bimbingan yang harus diisi dan ditandatangani setiap kali Saudara memberikan bimbingan kepada kandidat yang bersangkutan.

Demikianlah disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wasalam,  
Direktur,

Prof. Dr. H. Ilyas Husti. MA  
NIP. 19611230 198903 1 002



Tembusan :

1. Sud. Mila Alvionita

2. Arsip

2. Dilampirkan mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau  
ak Cipta Dilindungi Undang-Undang

a. Penelitian yang sebagian atau seluruhnya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Penelitian yang sebagian atau seluruhnya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.



KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
**PASCASARJANA**  
**كلية الدراسات العليا**  
**THE GRADUATE PROGRAMME**

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 Po.BOX. 1004  
Phone & Fax (0761) 858832. Website: <https://pasca.uin-suska.ac.id>. Email : [pasca@uin-suska.ac.id](mailto:pasca@uin-suska.ac.id).

Nomor : B-1559/Un.04/Ps/HM.01/05/2025

Pekanbaru, 20 Mei 2025

Lamp. :-

: Izin Melakukan Kegiatan Riset Tesis/Disertasi

Kepada

- Yth. 1. Kepala Man 1 Pekanbaru  
2. Kepala Man 2 Pekanbaru  
3. Kepala Man 3 Pekanbaru  
4. Kepala Man 4 Pekanbaru

Dengan hormat, dalam rangka penulisan tesis/disertasi, maka dimohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengizinkan mahasiswa yang tersebut di bawah ini:

Nama	: MILA ALVIONITA
NIM	: 22390624937
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam S2
Semester/Tahun	: IV (Empat) / 2025
Judul Tesis/Disertasi	: Pengaruh Work-Family Conflict dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru

untuk melakukan penelitian sekaligus pengumpulan data dan informasi yang diperlukannya dari Sekolah Man 1, Man 2, Man 3, Man 4 Pekanbaru.

Waktu Penelitian: 20 Mei 2025 s.d 20 Agustus 2025

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wasalam  
Direktur,

Prof. Dr. H. Ilyas Husti, MA  
NIP. 19611230 198903 100 2

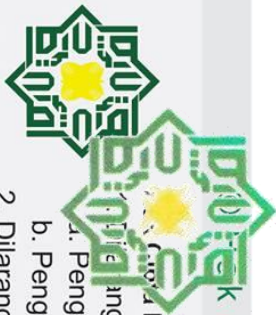
Tembusan:  
Yth. Rektor UIN Suska Riau

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. e ngutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pe ngutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





**KEMENTERIAN AGAMA RI**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**  
**PASCASARJANA**  
**كلية الدراسات العليا**  
**THE GRADUATE PROGRAMME**

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 P.O.BOX. 1004  
 Phone & Facs, (0761) 858832, Site : pps.uin-suska.ac.id E-mail : pps@uin-suska.ac.id

**KARTU KONTROL MENGIKUTI SEMINAR PROPOSAL / TESIS / DISERTASI**  
**PASCASARJANA UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

Diundiungi Undang-Undang  
 yang menguip sebagian atau seluruh karya tulis in-  
 1. Penelitian hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Penelitian tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

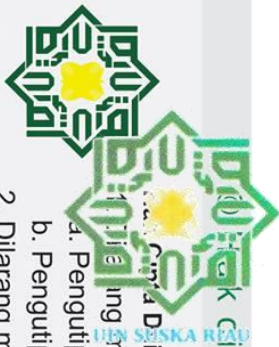
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

HARI/TGL	JUDUL PROPOSAL / TESIS / DISERTASI	PESERTA UJIAN	PARAF SEKRETARIS
25 Feb 2025	Pengaruh Persepsi Gw tentang Pelaksanaan komunikasi interpersonal dan kepemimpinan Amokrisis kep-ala Sekolah terhadap kinerja Gw di MTs Bustanul Ulum	Firdaus	
25 Feb 2025	Pengaruh Intensitas mengikuti Pelatihan pendidikan dan Penilaian kinerja terhadap kompetensi profesional gw SMPN Se-kecamatan Tambora	Muhammad Riadhi Harly	

Pekanbaru, 26 Februari 2025  
 Ka. Prodi MPI S2  
  
 Dr. Agustiar, M.Ag  
 NIP. 19710805199803 1 004

- NB 1. Kartu ini dibawa setiap kali mengikuti ujian.  
 2. Setiap mahasiswa wajib menghadiri minimal 5 kali seminar proposal, thesis dan disertasi  
 3. Sebagai syarat ujian Proposal, tesis dan Disertasi





KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
**PASCASARJANA**

كلية الدراسات العليا

THE GRADUATE PROGRAMME

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO.BOX. 1004  
Phone & Facs, (0761) 858832, Site : pps.uin-suska.ac.id E-mail : pps@uin-suska.ac.id

KARTU KONTROL MENGIKUTI SEMINAR PROPOSAL / TESIS / DISERTASI  
PASCASARJANA UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU

: Mula Alvionita  
: 22390624937  
: MPI  
:

NO	PARA/TGL	JUDUL PROPOSAL / TESIS / DISERTASI	PESERTA UJIAN	PARAF SEKRETARIS
1	12 Feb	Pengaruh Persepsi guru tentang pelaksanaan komunikasi interpersonal dan kepemimpinan Demokratis kepala sekolah terhadap kinerja guru di MIS Bustanul Ulum	firdaus	
2	15 Feb 2024	Pengaruh Intensitas Mengikuti Pelatihan Pendidikan dan Penilaian Kinerja Terhadap kompetensi profesional Riah Harly Guru SMPN 2 Kecamatan Tambora	Muhammad Riah Harly	
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				

Pekanbaru, 15 Februari 2024  
Ka. Prodi MPI S2

Dr. Agustiar, M.Ag  
NIP. 19710805199803 1 004

2. Dilarang mengemukakan dan memperbarik sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- b. Penelitian tidak mengemukakan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- c. Penelitian hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- d. Penelitian tidak mengemukakan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Diundangi Undang-Undang

Diundangi Undang-Undang

1. Kartu ini dibawa setiap kali mengikuti ujian.

2. Setiap mahasiswa wajib menghadiri minimal 5 kali seminar proposal, thesis dan disertasi

3. Sebagai syarat ujian Proposal, tesis dan Disertasi



**KARTU KONTROL MENGIKUTI SEMINAR PROPOSAL / TESIS  
PASCASARJANA UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

: Mila Alvionita  
: 22390624937  
: Manajemen Pendidikan Islam

JUDUL PROPOSAL / TESIS / DISERTASI		PESERTA UJIAN	PARAF SEKRETARIS
Strategi wakti Kepala Sekolah Bidang hubungan masyarakat untuk meningkatkan Partisipasi masyarakat pada Madrasah aliyah swasta di kecamatan pujud kabupaten Rokan Hulu		Ardiansyah NIM.22290614807	
Implementasi perencanaan strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri 171 dan 96 Pau		Ali Inran NIM.2219043459	
Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan kepala Sekolah terhadap kinerja tenaga pendidik di SMP swasta Kelurahan Siakang Sakti kecamatan temayan raya Kota Pekanbaru		Denny Angke Supriardi NIM.22140614214	
Manajemen Program Tahfidz Quran dlm mencapai keberhasilan Tahfidz Quran di pondok pesantren ummu Aiman Bangkinan		Arif Gurham	

UIN SUSKA RIAU

Pekanbaru,  
Ka. Prodi MPI S2

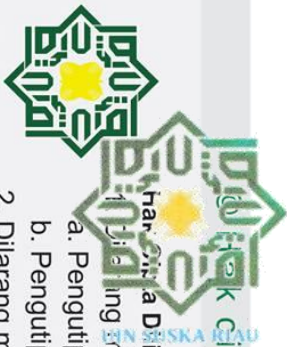
Dr. Agustia, M, Ag  
NIP. 19710805199803 1004

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta milik UIN Suska Riau

- NB : 1. Kartu ini dibawa setiap kali mengikuti ujian.  
2. Setiap mahasiswa wajib menghadiri minimal 5 kali  
3. Syarat Ujian





**KEMENTERIAN AGAMA RI**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**  
**PASCASARJANA**  
**كلية الدراسات العليا**  
**THE GRADUATE PROGRAMME**

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 P.O.BOX. 1004  
 Phone & Facs, (0761) 858832, Site : pps.uin-suska.ac.id E-mail : pps@uin-suska.ac.id

**KARTU KONTROL MENGIKUTI SEMINAR PROPOSAL / TESIS / DISERTASI**  
**PASCASARJANA UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

: Mila Alvionita  
 : 22390624937  
 : Manajemen Pendidikan Islam  
 :

NO	ARI/TGL	JUDUL PROPOSAL / TESIS / DISERTASI	PESERTA UJIAN	PARAF SEKRETARIS
1	24 Juni 2024	Studi Komparatif Hasil Belajar Menggunakan Kurikulum Jaring Sekolah Islam Terpadu (JSIT) dan Kurikulum SDIT Se-Kecamatan Tambora	Ade Saputra 22290615973	
2	24 Juni 2024	Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam digitalisasi Pendidikan di Sekolah Menengah atas Negeri 10 Pekanbaru	Mardiah 22290625963	
3	24 Juni 2024	Strategi Kepemimpinan kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi guru (studi kasus di SD IT Rausalam Kecamatan Rambak Hilir Kabupaten Pekanbaru Hulu)	Andri Saputra	
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				

Pekanbaru,  
 Ka. Prodi MPI S2  
  
**Dr. Agustiar, M.Ag**  
 NIP. 19710805199803 1 004

20

*Kartu ini dibawa setiap kali mengikuti ujian.*

*Setiap mahasiswa wajib menghadiri minimal 5 kali seminar proposal, thesis dan disertasi*

*Sebagai syarat ujian Proposal, tesis dan Disertasi*

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Mila Alvionita lahir di Perawang pada 14 Juni 2000. Anak kedua dari pasangan Ayah Surip dan Ibunda Ernawati dan memiliki 1 kakak perempuan bernama Jelita Ariani dan adik laki-lai bernama M. Jamil Akram. Mila Alvionita sebagai penulis tesis ini menyelesaikan Pendidikan di Sekolah Dasar Swasta YPPI Perawang pada tahun 2013, melanjutkan Pendidikan di Ma'had Ummu Sulaim pada Tingkat SMP dan SMA dari tahun 2016-2019, lalu melanjutkan Pendidikan ke Perguruan Tinggi Negeri Islam di Pekanbaru yaitu Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Fakultas Tarbiyah dan Keguruan untuk meraih gelar Sarjana Strata Satu (S.Pd) dan lulus tahun 2023, dan pada Rabu, 23 Juli 2025 penulis telah menyelesaikan Pendidikan di Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Prodi Manajemen Pendidikan Islam dengan meraih gelar Magister Pendidikan (M.Pd).