

JURNAL DEDIKASI PENDIDIKAN



JURNAL DEDIKASI PENDIDIKAN	Vol. 7	No. 2	Halaman 347-789	Aceh Besar Juli, 2023	ISSN 2548-8848 (Online)
-------------------------------	--------	-------	--------------------	--------------------------	-------------------------



Diterbitkan Oleh :
**Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM)
UNIVERSITAS ABULYATAMA**
Jl. Blang Bintang Lama Km. 8,5 Lampoh Keude Aceh Besar

EDITORIAL TEAM

JURNAL DEDIKASI PENDIDIKAN

ISSN 2548-8848 (Online)

Editor in Chief

Putri Dini Meutia, M.Pd. (Universitas Abulyatama)

Editors

Dr. Syarifah Rahmi Muzanna, M.Pd. (Universitas Abulyatama)
Dr. Silvi Puspa Widya Lubis, M.Pd. (Universitas Abulyatama)
Riki Musriandi, M.Pd. (Universitas Abulyatama)
Hasanah, M.A. (Universitas Abulyatama)
Suryani M.Pd. (Universitas Abulyatama)
Safriana, M.Pd. (Universitas Malikulsaleh)
Rita Sari, M.Pd. (Institut Agama Islam Negeri Langsa)
Cut Mawar Helmanda, M.Pd. (Universitas Muhammadiyah Aceh)

Reviewers

Dr. Abdul Haliq, S.Pd. M.Pd. (Universitas Negeri Makassar)
Dr. Anwar, M.Pd. (Universitas Samudra)
Dr. Hendrik A.E. Lao (Institut Agama Kristen Negeri Kupang)
Dr. Asanul Inam, M.Pd., Ph.D (Universitas Muhammadiyah Malang)
Dr. Baiduri (Universitas Muhammadiyah Malang)
Sephthia Irnanda, S.Pd., M.TESOL., Ph.D. (Universitas Serambi Mekkah)
Dr. Tuti Marjan Fuadi, M.Pd. (Universitas Abulyatama)
Ugahara M, M.TESOL., Ph.D (Universitas Abulyatama)
Murni, S.Pd., M.Pd., Ph.D (Universitas Abulyatama)
Marina, M.Ed. (Universitas Malikulsaleh)
Mauloeddin Afna, M.Pd, (Institut Agama Islam Negeri Langsa)

Alamat Sekretariat/Redaksi :

LPPM Universitas Abulyatama

Jl. Blang Bintang Lama Km. 8,5 Lampoh Keude Aceh Besar
Website : <http://jurnal.abulyatama.ac.id/>
Email : jurnal_dedikasi@abulyatama.ac.id
Telp/fax : 0651-23699

JURNAL

DEDIKASI PENDIDIKAN

DAFTAR ISI

1. Implementasi Model Pembelajaran *Problem Based Learning* (PBL) Tentang Materi Biologi Untuk Meningkatkan Keterampilan Pemecahan Masalah: Literature Review
(Putri Silmi Nurul Fadila, Fitri Arsih, Ganda Hijrah Selaras, Heffi Alberida) 347-354
2. Pola Pendidikan Agama Kristen Dalam Keluarga Petani Di Desa O'Baki Kecamatan Kokbaun Kabupaten Timor Tengah Selatan
(Nofriana Baun, Sumeriani Tsu, Amelia Wila) 355-366
3. Persepsi Guru PAUD Tentang Pentingnya Pelatihan Kurikulum Merdeka
(Chairun Nisa Fadillah, Munawarah, Reza Aulia) 367-374
4. Manajemen Sarana Dan Prasarana Di SMK Plus Al-Aitaam Kabupaten Bandung
(Deti Rostini, Wiwik Dyah Aryani, Muhammad Danil, Raden Riki Barkah Zulfikar, Rohma) 375-382
5. Analisis Strategi Guru Dalam Pelaksanaan Pengelolaan Kelas Oleh Guru Kelas V SD Swasta Assisi Medan
(Antonius Remigius Abi, Lona Medita Lingga, Saut Mahulae, Syafri Fadhilah Marpaung, Hambali) 383-392
6. Analisis Bentuk Manajemen Peserta Didik Di SMTK Rote Timur Kabupaten Rote Ndao
(Yonatan Foeh) 393-402
7. Penerapan Strategi *Predict, Organize, Rehearse, Practice And Evaluate* (PORPE) Untuk Meningkatkan Keterampilan Membaca Pemahaman Siswa Sekolah Dasar
(Mhd. Iqbal Maulana, Nurhaswinda, Rizki Amalia, Putri Hana Pebriana, Fadhilaturrahmi) 403-414
8. Pengembangan Media Audio Visual Dalam Pembelajaran PPKn Dengan Pendekatan *Problem Based Learning* Di Kelas VI Sekolah Dasar
(Devita Eka Rahmadani, Linda Zakiah, Adi Putra) 415-428
9. Penerapan Model Pembelajaran *Questioning* Untuk Meningkatkan Keterampilan Membaca Pemahaman Siswa Sekolah Dasar
(Bagas Rianto, Putri Hana Pebriana, Nurhaswinda, Sumianto, Fadhilaturrahmi) 429-442
10. Urgensi Membangun Literasi Pada Anak Usia Dini
(Munawarah, Chairun Nisa Fadhilah, Reza Aulia, Nur Cahyati Ngaisah, Firman Friyo Suhasto) 443-450
11. Manajemen Stres Kerja Dan Konflik Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru
(Nikmatullaili, Nurhizrah Gistituati, Sufyarma Marsidin) 451-458

12. Konsep Manajemen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI)
(*Ali Mustopa Yakub Simbolon, Ira Yanti, Weni Sumarni, M. Arif*) 459-476
13. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Pada SMP Swasta Binaan Di Kupang
(*Isak Ano Marthen Kolihar, Hendrik A.E.Lao, Yakobus Adi Saingo*) 477-492
14. Pengaruh Pemberian *Reinforcement* Dan *Self-Efficacy* Siswa Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa
(*Roberto Y. Liufeto, Hendrik A E.Lao, Umar Ali*) 493-502
15. Analisis Kesalahan Leksikal Dan Sintaksis Dalam Menulis Teks Eksposisi Pada Siswa Kelas X
(*Hayatun Rahmi, S. Nofiana, Muhammad Iqbal*) 503-516
16. Implementasi Kurikulum Merdeka Berbasis Literasi Pada Sekolah Penggerak Di SD Gmit Airnona 1 Kota Kupang
(*Yesli Ivana Seran, Hendrik A.E Lao, Umar Ali*) 517-528
17. Pengaruh Pendekatan *Realistic Mathematics Education* (RME) Dengan Media Dakon Pada Materi Perkalian Terhadap Hasil Belajar Peserta Didik
(*Rizkina Maulisa, Linda Vitoria, Aida Fitri*) 529-540
18. Analisis Keterampilan Berbicara Siswa Kelas V Pada Pembelajaran Bahasa Indonesia SDN Karang Tengah 06
(*Dini Utami, Boy Dorahman, Dilla Fadhillah*) 541-552
19. Kajian Retorika Yang Berkembang Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Indonesia
(*Erfinawati, Ismawirna, Harunun Rasyid, Nisa Ayu Lestri, Eli Nurliza*) 553-564
20. Penerapan Model *Problem-Based Learning* Dengan Pembelajaran Berdiferensiasi Untuk Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kritis Pada Pelajaran Ekonomi
(*Mahmudah, Retno Dewi Mustika, Mochamad Sohibul Anhar*) 565-580
21. Penerimaan Berita *Hoaks* Melalui Media Sosial Sebagai Literasi Informasi Dikalangan Remaja Di Kota Banda Aceh
(*Furqan, Muhammad Syarif, Syukur Kholil*) 581-592
22. Implementasi *Blended Learning* Melalui Aplikasi Whatsapp Dalam Meningkatkan *Listening* Siswa Di SMA Negeri 2 Lhokseumawe
(*Rahmati*) 593-602
23. Kepraktisan Model E-STEM PjBL Dalam Pembelajaran IPA Untuk Meningkatkan Kemampuan Pemecahan Masalah Siswa SMP (*Syarifah Rahmiza Muzana, Silvi Puspa Widya Lubis, Hasanah, Rahmati, Wirda, Nurlaila*) 603-610
24. Penerapan Model Pembelajaran *Project-Based Learning* (PjBL) Untuk Meningkatkan Keaktifan Peserta Didik Pada Mata Pelajaran Ekonomi
(*Nurul Farahdilla, Albrian Fiky Prakoso, Nurul Fahimah*) 611-620
25. Etnomatematika Pada Kue Khas Aceh Sebagai Bahan Pembelajaran Matematika
(*Asmaul Husna, Samsul Bahri, Rahmat*) 621-630

26. Analisis Kesalahan Penulisan Huruf Kapital Dan Penggunaan Tanda Baca Pada Karangan Deskripsi
(*Rezki Amelia Agustini, Dilla Fadhillah, Moh. Iqbal Firdaus*) 631-636
27. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru
(*Helsi Febrianti, Umy Nadrah Simatupang, Nurhizrah Gistituati*) 637-644
28. Manajemen Pembiayaan Pendidikan Di Sekolah Dasar
(*Arjunaini, Dahliawati, Yuni Revita, Hadiyanto, Yahya*) 645-658
29. Analisis Nilai Sosiokultural Dalam Novel Laksamana Malahayati Sang Perempuan Keumala Karya Endang Moerdopo
(*Eli Nurliza, Erfinawati, Cut Nurul Fahmi, Faudi, Nursafiah, Ismawirna*) 659-668
30. Hubungan Kegiatan Literasi Dasar Dengan Minat Baca Siswa Kelas V SD Negeri 53 Banda Aceh
(*Noni Zahara, Maulidar, Indah Suryawati, Rifaatul Mahmuzah, Tri Putri Utami*) 669-680
31. The Impact Of Religious Beliefs Among Acehnese EFL Pre-Service Teachers
(*Rahmi*) 681-692
32. Kebijakan Merdeka Belajar Sebagai Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan
(*Rizki Ananda, Wulandari Citra Wibisono, Anugrah Kisvanolla, Pris Ajeng Purwita*) 693-708
33. Analisis Kompetensi Guru Wali Kelas Terhadap Penggunaan Media Audio Visual Pembelajaran SD
(*Aisyah, Fitri Zuliana, Siti Aminah, Rizki Ananda*) 709-718
34. Dynamic Equivalence: Translation Theory
(*Lina Farsia, Sarair*) 719-726
35. Analisis Tingkat Kemampuan Komunikasi Matematis Siswa
(*Irvandi, Riki Musriandi, Rahmi, Irma Aryani, Anzora, Rini Susiani*) 727-732
36. The Impact Of Native Speakerism On The Identity Construction Of ‘English Teacher As An English Speaker’: Voices From Indonesia
(*Ugahara, Suryani*) 733-743
37. Strategi Guru PJOK Meningkatkan Minat Siswa Dalam Olahraga Di SMPN 18 Banda Aceh
(*Syahrianursaiji, Zulheri Is, Safrizal, Musran, Erizal Kurniawan*) 745-752
38. Peran Guru Dalam Meningkatkan Communication Skill Peserta Didik Abad 21
(*Ammar ZakiI, Akhyar, Samsuar, Syarifah Farissi Hamama, Dwi Wahyu Kartikasari, Ade Irfan*) 753-760
39. Pemahaman Mahasiswa Terhadap MBKM: Pelaksanaan Dan Program MBKM
(*Yulinar, Weniang Nugraheni, Agus Taufiq, Yusi Riksa Yustina, Silvi Puspa Widya Lubis*) 761-774
40. Identifying Factors Contributing To Students’ Obstacles In Understanding Reading Descriptive Text
(*Rahmayanti, Rini Susiani, Putri Dini Meutia, Ferly Elyza, Ema Dauyah*) 775-784
41. Design Pembelajaran Online Berbasis Authentik Bagi Siswa Sekolah Dasar
(*Abna Hidayati, Vevi Sunarti, Reza Gusmanti*) 785-789



MANAJEMEN STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA: PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA GURU

Nikmatullaili^{1*}, Nurhizrah Gistituati², Sufyarma Marsidin³

^{1,2,3}Administrasi Pendidikan, Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, 25000, Indonesia.

*Email korespondensi : nikmatullaili2330@gmail.com¹

Diterima Desember 2022; Disetujui Juli 2023; Dipublikasi Juli 2023

Abstract: *The purpose of this study was to analyze the impact of work stress and work conflict on teacher performance. A correlation design using causal associative method was used to collect information from a sample of 35 teachers at MTs Al –Falalah Padang School. Data collection was carried out through tests and questionnaires, 1) work stress; (a) work coordination and (b) coordination control system, 2) work conflict; (a) role conflict, (b) role ambiguity, (c) responsibility, and (d) career development. Furthermore, to examine the effect of this study, we utilized IBM SPSS software. The results show that, the strength of direct influence identifies that it has a significant positive effect on teacher performance. Therefore, work stress and work conflict are the main factors in the success of teacher performance.*

Keywords : *work stress, work conflict, teacher performance.*

Abstrak: Tujuan penelitian ini menganalisis dampak dari sters kerja dan konflik kerja yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Sebuah desain korelasi dengan menggunakan metode asosiatif causal telah digunakan untuk mengumpulkan informasi dari sampel 35 guru di Sekolah MTs Al –Falalah Padang. Pengumpulan data dilakukan melalui tes dan kuesioner, 1) stres kerja; (a) koordinasi kerja dan (b) sistem kontrol koordinasi, 2) konflik kerja; (a) konflik peran, (b) ambiguitas peran, (c) tanggung jawab, dan (d) pengembangan karir. Selanjutnya, untuk memeriksa pengaruh dari studi ini, kami memanfaatkan IBM SPSS software. Hasil menunjukkan bahwa, kekuatan pengaruh langsung mengidentifikasi bahwa secara signifikan perpengaruh positif terhadap kinerja guru. Oleh sebab itu, sters kerja dan konflik kerja menjadi faktor utama dalam keberhasilan kinerja guru

Kata kunci : *stress kerja, konflik kerja, kinerja guru*

PENDAHULUAN

Setiap guru diharapkan menghasilkan kinerja optimal yang dapat menunjang tercapainya tujuan sekolah. Apabila seorang guru bekerja secara baik dan sungguh-sungguh akan mampu membuat sekolah menjadi baik dan meningkatkan investasi sekolah yang diinginkan. Namun sebaliknya,

apabila guru memiliki kinerja yang rendah maka pencapaian tujuan sekolah tersebut pun akan turun (Budiono, 2019). Guna meningkatkan kualitas manajemen sekolah, salah satunya dapat dilakukan dengan memperhatikan beban kerja guru. Pemberian beban kerja yang efektif dapat memberikan kejelasan bagi para guru untuk dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan beban kerja

yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Apabila hal tersebut dilakukan dengan baik dan jelas maka akan berdampak bagi kelangsungan dan perkembangan sekolah untuk mencapai tujuan dan dapat bersaing dengan sekolah lain (Widaningsih, 2016).

Di samping itu, semakin berkembangnya sekolah akan berdampak secara langsung ataupun tidak langsung terhadap kompleksitas kebutuhan guru maupun sekolah. Tantangannya adalah apabila SDM yang dimiliki tidak dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, maka akan menimbulkan konflik kerja yang berdampak pada kinerja guru. Konflik kerja ini umumnya dapat terjadi karena ada perbedaan persepsi, persaingan, pengetahuan, tujuan, dan lainnya di antara individu, kelompok, atau organisasi (Widaningsih, 2016). Selain beban dan konflik, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh stres kerja (Hilliard et al., 2020; Irfad et al., 2021). Stres dapat menimbulkan dampak negatif misalnya menghasilkan konsekuensi yang merugikan bagi individu maupun sekolah karena memiliki efek menurunkan tingkat motivasi dan kinerja, dan meningkatkan perputaran guru. Stres yang dialami oleh guru akibat lingkungan di sekitar tempat bekerja akan mempengaruhi kinerjanya, sehingga sekolah perlu untuk mengkaji mutu organisasional bagi para guru (Irfad et al., 2021).

Berdasarkan fakta yang terjadi di Sekolah MTs Al -Falah Padang bahwa, tidak stabilnya pencapaian target kerja yang terjadi sehingga dampak buruk bagi sekolah. Hal ini, dijelaskan

oleh guru dari hasil wawancara menunjukkan bahwa guru merasa target kerja yang ditentukan sekolah terlalu tinggi sedangkan tidak didukung dengan jumlah tenaga guru yang sesuai ataupun fasilitas kerja yang memadai, yang pada akhirnya membuat guru tidak mampu mencapai target yang ditetapkan padahal mereka mengaku sudah bekerja secara maksimal. Adanya hal ini menimbulkan dugaan bahwasanya beban kerja yang ditetapkan oleh sekolah dianggap terlalu tinggi (*over capacity*). Beberapa penelitian sebelumnya yang membahas pengaruh beban kerja, konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru pada dasarnya menunjukkan arah hubungan yang negatif di antaranya variabel-variabel tersebut. Artinya beban kerja, konflik kerja dan stres kerja menjadi variabel yang dapat menurunkan kinerja (Gintulangi & Arsana, 2021). Namun demikian dalam beberapa penelitian lainnya juga ditemukan hasil berbeda yaitu beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru . Bahkan pada penelitian lain ditemukan beban kerja, konflik kerja, dan stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Jalil, 2020; Sari et al., 2022).

Berdasarkan fenomena tersebut, diduga bahwa penurunan kinerja guru pada Sekolah MTs Al -Falah Padang disebabkan oleh tingginya beban kerja, konflik kerja dan stress kerja yang dialami oleh guru. Kondisi ini membuat perlunya melakukan pengelolaan konflik kerja dan stress kerja dengan baik agar ketiga hal ini tidak hanya memberi dampak negatif, namun sebaliknya dapat memberikan dampak positif pada sekolah berupa rangsangan agar guru menjadi lebih giat dalam bekerja sebagaimana ditunjukkan oleh hasil

penelitian yang menyatakan adanya pengaruh positif dari konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja guru. Oleh sebab itu, penelitian ini mengkaji manajemen konflik kerja dan stress kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Konflik dalam sekolah terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok atau kelompok yang lebih besar. Berhadapan dengan orang-orang yang mempunyai pandangan yang berbeda, sering berpotensi terjadinya pergesekan, sakit hati, dan lain-lain. Konflik dapat juga berakibat stres yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru, tujuan serta kinerja guru di dalam suatu organisasi. Stres atau tekanan dalam jiwa seorang guru akan berdampak pada kepuasan kerjanya. Manusia sebagai guru dalam suatu organisasi harus dapat mengatasi stres, baik melalui pihak lain maupun dari diri guru itu sendiri. Guru yang stres cenderung menganggap suatu pekerjaan bukanlah sesuatu yang penting bagi mereka, sehingga tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut sesuai target yang telah ditetapkan. Akan tetapi, tidak semua guru yang mengalami tekanan dalam pekerjaannya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Muhamad Ekhsan & Septian, 2021; Waruwu, 2018).

Stres yang dialami oleh guru akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seorang guru terhadap pekerjaannya. Dalam menjalankan tugas, pimpinan

sekolah tentu saja tidak terlepas dari permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru. Kinerja guru merupakan faktor yang sangat diperhatikan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020; Muis et al., 2021). Maka dari itu, dilakukan suatu kegiatan penilaian selanjutnya terkait kinerja guru, yang diukur dari hubungan antara pimpinan dengan guru, pembagian tugas dan kesamaan atau kesesuaian program kerja.

Stres yang dialami para guru harus segera diatasi karena apabila dibiarkan terus menerus akan menurunkan kepuasan kerja guru. Oleh karena itu, Sekolah MTs Al –Falah Padang harus menciptakan situasi yang kondusif terutama pada beban kerja, komunikasi, dan keselarasan tujuan dengan manajemen stres kerja berupa pendekatan terhadap stres kerja. Selain itu, pendekatan untuk manajemen stres kerja adalah pendekatan dukungan sosial, pendekatan melalui meditasi, pendekatan melalui biofeedback, dan pendekatan kesehatan pribadi (Aulia et al., 2021). Dengan dilakukannya manajemen stres kerja tersebut, diharapkan kepuasan kerja guru akan meningkat dan tujuan guru dapat tercapai secara efektif dan efisien (Lady et al., 2017; Maharani & Budiarto, 2019; Manihuruk & Tirtayasa, 2020)

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah Sekolah MTs Al –Falah Padang, berjumlah 35 orang. Sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini, menggunakan teknik probabliti sampling, yaitu berdasarkan pertimbangan tujuan yang telah ditetapkan peneliti, sehingga data yang akan diambil hanya 35 orang guru.

Untuk memverifikasi hipotesis yang

diusulkan maka, perlu melakukan pengukuran yang berkaitan stres kerja, konflik kerja dan kinerja (Bui et al., 2019; Fiske, Cuddy, & Glick, 2007). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner survei dengan pertanyaan terbuka serta tertutup. 1) stres kerja; (a) koordinasi kerja dan (b) sistem kontrol koordinasi, 2) konflik kerja; (a) konflik peran, (b) ambiguitas peran, (c) tanggung jawab, dan (d) pengembangan karir.

Statistik deskriptif diperiksa untuk menggambarkan kemampuan umum dari stres kerja, konflik kerja dan kinerja. Untuk menilai hubungan konseptual antara variabel yang diusulkan yaitu memanfaatkan IBM SPSS software. Signifikansi ditentukan pada tingkat $p < 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukan tabel 1 menyajikan hasil pada faktor-faktor yang diekstraksi dari item rata-rata dan item Cronbach's alpha (α). Seperti yang diharapkan, dua faktor, yaitu stres kerja dan konflik kerja. Semua item dimuat ke konstruksinya masing-masing. Nilai Cronbach berkisar antara 0,879 dan 0,947. Hal ini menunjukkan bahwa konstruksi studi diukur andal. Berdasarkan (Bryman, 2008; Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, 2010), nilai Cronbach sebesar 0,9 atau lebih menunjukkan keandalan yang sangat baik.

Tabel 1. Statistik deskriptif

Sasaran Variabel	M ± SD	%	Kategori
Stres Kerja	72 ± 5,31	73,45%	Tinggi
Koordinasi kerja	77 ± 9,76		
Sistem kontrol kerja	74 ± 11,10		
Konflik Kerja	75 ± 6,56	74,43%	Tinggi
Konflik peran	73 ± 17,34		
Ambiguitas peran	71 ± 20,21		
Tanggung jawab	71 ± 22,82		
Pengembangan karir	77 ± 15,34		
Kinerja	63 ± 5,24	64,87%	Kurang
Kualitas kerja	61 ± 5,46		
Efisiensi kerja	61 ± 31,3		
Disiplin kerja	66 ± 31,3		
Kejujuran	65 ± 26,1		
Kreativitas	55 ± 21,43		

Catatan: rata-rata, standar deviasi, persentasi, kategori

Dari 35 orang guru streskerja berada pada kategori tinggi 73,45%, konflik kerja 74,43 % berada pada kategori tinggi, dan kinerja guru 64,87% berada pada kategori kurang.

Tabel 2. Hasil analisis regresi (dampak langsung)

Hipotesis	Prediksi	β	t	p	Hipotesis
H ₁	Stres kerja → Kinerja	0,046	2,224	0,028	H ₁ Diterima
H ₂	Konflik kerja → Kinerja	0,019	2,235	0,027	H ₂ Diterima
H ₃	Stres dan Konflik kerja → Kinerja	0,078	3,354	0,001	H ₃ Diterima

β = koefisien Beta standar, t = T statistik, p = probabilitas, * = nilai p kurang dari 0,05

Hipotesis penelitian H₁ ke H₃ diuji menggunakan analisis regresi. Hasilnya adalah disajikan pada Tabel 2. Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 2, stres kerja secara positif memprediksi kinerja guru ($\beta = 0,046$, $t = 2,224$, $p = 0,028$). Oleh karena itu H₁ diterima. Konflik kerja secara positif memprediksi kinerja guru ($\beta = 0,019$, $t = 2,235$, $p = 0,027$). Oleh karena itu H₂ diterima. Stres kerja dan konflik kerja secara positif

memprediksi kinerja guru ($\beta = 0,078$, $t = 3,353$, $p = 0,001$). Oleh karena itu H diterima.

Stres yang dialami para guru harus segera diatasi karena apabila dibiarkan terusmenerus akan menurunkan kepuasan kerja guru. Oleh karena itu, Sekolah MTs Al –Falah Padang harus menciptakan situasi yang kondusif terutama pada beban kerja, komunikasi, dan keselarasan tujuan dengan manajemen stres kerja berupa pendekatan terhadap stres kerja. Selain itu, pendekatan untuk manajemen stres kerja adalah pendekatan dukungan sosial, pendekatan melalui meditasi, pendekatan melalui biofeedback, dan pendekatan kesehatan pribadi (Aulia et al., 2021). Dengan dilakukannya manajemen stres kerja tersebut, diharapkan kepuasan kerja guru akan meningkat dan tujuan guru dapat tercapai secara efektif dan efisien (Lady et al., 2017; Maharani & Budiarto, 2019; Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

Konflik kerja yang dialami guru di Sekolah MTs Al –Falah Padang harus lebih diperhatikan lagi. Hal ini dikarenakan jika konflik kerja yang terjadi di sekolah rendah, maka kepuasan kerja guru akan meningkat. Maka dari itu, diperlukan pengelolaan konflik yang baikn dengan cara metode manajemen konflik. Ada beberapa strategi untuk mengelola konflik dalam organisasi. Strategi tersebut adalah dengan cara penghindaran, intervensi kekuatan, penggembosan, dan resolusi. Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut, kepuasan kerja guru akan menjadi lebih baik dan sekolah pun dapat mencapai tujuannya (Ashary et al., 2021; Waruwu, 2018).

Konflik dalam sekolah terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintang hubungan

individu dengan kelompok atau kelompok yang lebih besar. Berhadapan dengan orang-orang yang mempunyai pandangan yang berbeda, sering berpotensi terjadinya gesekan, sakit hati, dan lain-lain. Konflik dapat juga berakibat stres yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru, tujuan serta kinerja guru di dalam suatu organisasi. Stres atau tekanan dalam jiwa seorang guru akan berdampak pada kepuasan kerjanya. Manusia sebagai guru dalam suatu organisasi harus dapat mengatasi stres, baik melalui pihak lain maupun dari diri guru itu sendiri. Guru yang stres cenderung menganggap suatu pekerjaan bukanlah sesuatu yang penting bagi mereka, sehingga tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut sesuai target yang telah ditetapkan. Akan tetapi, tidak semua guru yang mengalami tekanan dalam pekerjaannya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Muhamad Ekhsan & Septian, 2021; Waruwu, 2018).

Stres yang dialami oleh guru akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seorang guru terhadap pekerjaannya. Dalam menjalankan tugas, pimpinan sekolah tentu saja tidak terlepas dari permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru. Kinerja guru merupakan faktor yang sangat diperhatikan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020; Muis et al., 2021). Maka dari itu, dilakukan suatu kegiatan penilaian selanjutnya terkait kiner guru, yang diukur dari hubungan antara pimpinan dengan guru, pembagian tugas dan kesamaan atau kesesuaian program kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan berbagai bukti dan ide yang disajikan sebelumnya, kami menemukan bahwa stres kerja dan konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Untuk memperlihatkan kinerja guru, kedua indikator tersebut menjadi penyebab keberhasilan guru dalam melakukan tugasnya sebagai guru yang baik. Pengaruh stres kerja dan konflik kerja pada kinerja guru menjadi dasar dalam meningkatkan kinerja guru yang baik

DAFTAR PUSTAKA

- Ashary, H. M., Karyaningsih, P. D., & Usman, O. (2021). Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Komitmen Organisasional yang Dimediasi Kepuasan Kerja : Studi pada Profesi Perawat. *Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 2(1).
- Aulia, S. F., Alayyannur, P. A., Dwiyanti, E., Martiana, T., & Arini, S. Y. (2021). Correlation between workload and work environment with work stress. *Indian Journal of Forensic Medicine and Toxicology*, 15(1).
<https://doi.org/10.37506/ijfmt.v15i1.13678>
- Bryman, A. (2008). *Social research methods* (3rd ed. Oxford University Press.
- Budio, S. (2019). Strategi Manajemen Sekolah. *Jurnal Menata*, 2(2).
- Bui, K. L., Maia, N., Saey, D., Dechman, G., Maltais, F., Camp, P. G., & Mathur, S. (2019). Reliability of quadriceps muscle power and explosive force, and relationship to physical function in people with chronic obstructive pulmonary disease: an observational prospective multicenter study. *Physiotherapy Theory and Practice*.
<https://doi.org/10.1080/09593985.2019.1669233>
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., & Glick, P. (2007). Universal dimensions of social cognition: warmth and competence. In *Trends in Cognitive Sciences*.
<https://doi.org/10.1016/j.tics.2006.11.005>
- Gintulangi, S. O., & Arsana, I. K. S. (2021). Pengaruh Kemampuan Manajemen Konflik, Kontrol Stres Kerja Dan Self-Efficacy Pada Kinerja Guru. *Aksiologi : Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1).
<https://doi.org/10.47134/aksiologi.v2i1.67>
- Hilliard, J., Kear, K., Donelan, H., & Heaney, C. (2020). Students' experiences of anxiety in an assessed, online, collaborative project. *Computers and Education*.
<https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.103675>
- Irfad, A., Sanusi, F., & Mukhsin, M. (2021). Manajemen Beban Kerja , Konflik Kerja Dan Stres Kerja : Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Di PT Harapan Teknik Shipyard. *Jurnal Eko*, 5(1).
- Jalil, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 1(2).
<https://doi.org/10.24239/jipsya.v1i2.14.117-134>
- Lady, L., Susihono, W., & Muslihati, A. (2017). Analisis tingkat stres kerja dan faktor-faktor penyebab stres kerja pada pegawai BPBD kota Cilegon. *Journal Industrial Servicess*, 3(1b).
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal of Management Review*, 3(2).
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020).

Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).

Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1).
<https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>

Muis, M., Nai'em, M. F., Arsin, A. A., Darwis, A. M., Thamrin, Y., & Hans, N. A. P. (2021). The effect of multiple role conflicts and work stress on the work performance of female employees. *Gaceta Sanitaria*, 35.
<https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.12.025>

Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4(1).
<https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2113>

Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Tools*, 10(1).

Widaningsih, E. (2016). Perubahan Sistem Manajemen Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Kualitas Pembelajaran Di Sekolah Dasar Laboratorium PPL UPI Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung. *EduHumaniora | Jurnal Pendidikan Dasar Kampus Cibiru*, 1(2).
<https://doi.org/10.17509/eh.v1i2.2728>

Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, M. (2010). *Business research methods (8thed.)*. Cengage Learning.

▪ *How to cite this paper :*

Nikmatullaili., Gistituati, N., & Marsidin, S. (2023). Manajemen Stres Kerja Dan Konflik Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Dedikasi Pendidikan*, 7(2), 451–457.
<https://doi.org/10.30601/dedikasi.v7i2.3564>



9 772548 884008