

## **Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga dan Stress Kerja Terhadap Tenaga Pendidik Perempuan di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru**

**Mila Alvionita<sup>1\*</sup>, Sohiron<sup>2</sup>, dan Agustiar<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

\*E-mail: [1milaalvionita06@gmail.com](mailto:1milaalvionita06@gmail.com)\*, [2sohiron@uin-suska.ac.id](mailto:2sohiron@uin-suska.ac.id), [3agustiar\\_abbas@yahoo.com](mailto:3agustiar_abbas@yahoo.com)

### **Abstrak**

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. Hasil uji t menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), dengan nilai sig. 0,141 ( $>0,05$ ) dan t hitung 1,494 ( $< t$  tabel 2,000). Sebaliknya, stres kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai signifikansi 0,000 ( $<0,05$ ) dan t hitung 5,161 ( $> t$  tabel 2,000). Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan konflik kerja-keluarga dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik, dengan nilai sig. 0,000 ( $<0,05$ ). Temuan ini menegaskan pentingnya perhatian terhadap manajemen stres kerja untuk meningkatkan kinerja pendidik. Penelitian lanjutan disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain seperti dukungan organisasi atau strategi coping dalam memperkuat pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga pendidik.

**Kata kunci:** Konflik Kerja-Keluarga, Stress Kerja, Kinerja Tenaga Pendidik

### **PENDAHULUAN**

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. 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; konflik adalah situasi di mana ada perbedaan, karena setiap pekerja memiliki keinginan, tujuan, dan pengetahuan yang berbeda, akan selalu ada perbedaan. Konflik dapat disebabkan oleh perbedaan antar manusia, seperti jenis kelamin, ekonomi, strata sosial, agama, suku, sistem hukum, bangsa, tujuan hidup, budaya, aliran politik, dan kepercayaan.

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. (Utaminingsih, 2017, p. 55)

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 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. 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; konflik adalah situasi di mana ada perbedaan, karena setiap pekerja memiliki keinginan, tujuan, dan pengetahuan yang berbeda, akan selalu ada perbedaan. Konflik dapat disebabkan oleh perbedaan antar manusia, seperti jenis kelamin, ekonomi, strata sosial, agama, suku, sistem hukum, bangsa, tujuan hidup, budaya, aliran politik, dan kepercayaan. 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 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.

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, ketumpukan, kemandulan dan kontra produktif. (Utami et al., 2021, p. 1) 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 kantoran, pekerja lapangan, maupun pekerja yang bekerja sendiri. (Zainal & Ashar, 2023, p. 1) Seharusnya, para tenaga pendidik harus memiliki *work family conflict* yang rendah agar dapat menghilangkan stres kerja di sekolah. 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 menanggapi 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".

## METODE/EKSPERIMEN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara dua variabel atau lebih, yaitu mencari sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen.

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 dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri 2, Madrasah Aliyah Negeri 3, dan Madrasah Aliyah Negeri 4 kota Pekanbaru dan dilakukan pada bulan Juni 2025. Peneliti mengambil sampel dengan teknik *purposive sampling*. *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. (Sugiyono, 2023, p. 85) teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan dari peneliti mengenai kesesuaian subjek yang digunakan dengan kriteria yang telah ditetapkan peneliti. Adapun total sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 62. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala, yang mana lebih tepatnya menggunakan skala likert, serta dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics 25.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi bivariate person dengan alat bantu program SPSS. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung >  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung >  $r$  tabel maka kuesioner dinyatakan valid dan sebaliknya jika  $r$  hitung <  $r$  tabel maka kuesioner dinyatakan tidak valid. Adapun responden = 40  $\rightarrow$   $df = 38$ ,  $r$ -tabel ( $\alpha = 0.05$ ) = **0.312**. Pada skala kinerja tenaga pendidik setelah dilakukan try out maka dari 18 item diperoleh 9 (3,5,7,8,12,14,15,17,18) item yang terpilih dan 9 aitem (1,2,4,6,9,10,11,13,16) mempunyai  $r$  hitung di bawah 0,312 sehingga item tersebut tidak terpilih atau gugur. Skala Konflik Kerja-Keluarga setelah dilakukan try out maka dari 22 item diketahui seluruhnya adalah Valid, jadi tidak ada item yang gugur. Sedangkan skala stress kerja setelah dilakukan try out maka dari 30 item diperoleh 17 item (2,3,5,7,9,11,14,15,16,17,18,20,22,25,26,27,30) yang terpilih dan 13 item (1,4,6,8,10,12,13,19,21,23,24,28,29) mempunyai  $r$  hitung di bawah 0,312 sehingga item tersebut tidak terpilih atau gugur.

#### Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari alpha cronbach lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel/handal. Berikut hasil analisis reliabilitas pada item-total statistik untuk item-item dari variabel Kinerja yaitu Berdasarkan Output SPSS diketahui Cornbach's Alpha dari variable Kinerja adalah 0.616 untuk 9 item pernyataan, Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa instrument pada variabel ini cukup reliabel karena nilai alpha berada di atas ambang batas minimum 0,60. varibel konflik kerja-keluarga diketahui Cornbach's Alpha dari adalah 0.958 untuk 18 item pernyataan, Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa instrument pada variabel ini memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi, nilai Cronbach's Alpha di atas 0,90 termasuk dalam kategori sangat reliabel. Sedangkan Cornbach's Alpha dari variable Stress Kerja adalah 0.862 untuk 17 item pernyataan. Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa instrument pada variabel ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70 termasuk dalam kategori reliabel. Artinya, item-item dalam kuesioner tersebut saling konsisten dalam mengukur konstruk yang dimaksud dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

#### Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan dua metode yang disediakan oleh SPSS, yaitu: Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) untuk data dengan jumlah responden lebih dari 50, dan Uji Shapiro-Wilk (S-W) yang cenderung lebih sensitif terhadap penyimpangan data dari distribusi normal, terutama untuk sampel kecil hingga sedang. Hasil uji normalitas sebaran data dari kedua variabel penelitian ini dapat dilihat pada table dibawah ini.

**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KINERJA	.135	62	.007	.959	62	.037
WORK-FAMILY CONFLICT	.146	62	.002	.900	62	.000
STRESS KERJA	.159	62	.001	.928	62	.001

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Olahan data 2025

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi di bawah 0.05 baik pada uji Kolmogorov-Smirnov maupun Shapiro-Wilk. Hal ini menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal secara statistic. Namun demikian, perlu diperhatikan bahwa normalitas tidak harus mutlak terjadi pada masing-masing variabel, tetapi lebih penting adalah normalitas dari residual model regresi. Oleh karena itu, langkah selanjutnya adalah melakukan uji normalitas terhadap residual.

**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.072	62	.200*	.986	62	.728

\*. This is a lower bound of the true significance.  
a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Olahan data 2025

Hasil uji normalitas terhadap residual menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.200 (K-S) dan 0.728 (S-W), yang keduanya lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa residual dari model regresi linear berganda terdistribusi normal. Meskipun data awal dari variabel Kinerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja-Keluarga (*Work-Family Conflict*) tidak berdistribusi normal secara statistik, namun karena residual dari model regresi memenuhi asumsi normalitas, maka syarat normalitas dalam regresi linear berganda telah terpenuhi.

**Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya varian inflation factor (VIF). Nilai cut off yang umum di pakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah mempunyai angka Tolerance > 0,1 atau sama dengan nilai VIF < 10.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.266	3.066		3.348	.001		
	WORK-FAMILY CONFLICT	.041	.028	.163	1.494	.141	.972	1.029
	STRESS KERJA	.257	.050	.564	5.161	.000	.972	1.029

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Olahan data 2025

Berdasarkan output di atas, nilai Tolerance untuk kedua variabel adalah 0.972, yang lebih besar

dari 0.10. Sementara itu, nilai VIF untuk keduanya adalah 1.029, yang lebih kecil dari 10.00 Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel Stres Kerja dan Konflik Kerja-Keluarga (*Work-Family Conflict*) dalam model regresi ini.

### Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain. Jika variance dari residual satu pengamat ke pengamat lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen. Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5%. Berikut table pengujian Heteroskedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.296	1.669		.178	.860
	WORK-FAMILY CONFLICT	.012	.015	.102	.776	.441
	STRESS KERJA	.016	.027	.077	.590	.558

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Olahan data 2025

Berdasarkan hasil uji Glejser, diketahui bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, karena seluruh nilai signifikansi > 0.05 yaitu, Konflik Kerja-Keluarga (*Work-Family Conflict*) 0.441 dan Stress Kerja 0.558. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi homoskedastisitas, dan layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis lebih lanjut.

### UJI HIPOTESIS

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

### Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja Tenaga Pendidik, dua variabel independen yaitu *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.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	10.266	3.066		3.348	.001	4.131	16.401
	WORK-FAMILY CONFLICT	.041	.028	.163	1.494	.141	-.014	.097
	STRESS KERJA	.257	.050	.564	5.161	.000	.157	.357

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Olahan data 2025

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:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \epsilon$$

$$\text{Kinerja} = 10.266 + 0.041 \cdot (\text{Work-Family Conflict}) + 0.257 \cdot (\text{Stres Kerja}) + \varepsilon$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel Konflik Kerja-Keluarga tenaga pendidik sebesar 0.041, berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel sebesar 1% maka kinerja tenaga pendidik meningkat sebesar 0.041 (4.1%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel 1% maka kinerja tenaga pendidik akan menurun sebesar 0.041 (4.1%).
2. Koefisien regresi Stres kerja sebesar 0.257 menunjukkan terjadi peningkatan variabel sebesar 1% maka kinerja tenaga pendidik meningkat sebesar 0.257 (25.7%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel sebesar 1% maka kinerja tenaga pendidik akan menurun sebesar 0.257 (25.7%).

Secara keseluruhan, dari dua variabel yang diteliti, stres kerja terbukti memiliki pengaruh yang lebih kuat dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik, sementara konflik kerja-keluarga tidak menunjukkan pengaruh yang berarti.

### Uji T

Pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikansi  $> 0,05$  atau jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dan jika nilai signifikansi  $< 0,05$  atau jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut output SPSS uji t menggunakan model regresi berganda :

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	10.266	3.066		3.348	.001	4.131	16.401
	WORK-FAMILY CONFLICT	.041	.028	.163	1.494	.141	-.014	.097
	STRESS KERJA	.257	.050	.564	5.161	.000	.157	.357

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Olahan data 2025

Dalam penelitian ini,  $t_{tabel}$  diperoleh angka sebesar 2000. Hasil uji menunjukkan bahwa:

1. Hipotesis pertama, Konflik Kerja-Keluarga tidak signifikan terhadap Kinerja tenaga pendidik perempuan di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru. Nilai signifikansi ini berada dibawah  $\alpha$  yang ditetapkan yaitu 0,05 ( $0.141 > 0,05$ ) dan memiliki  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $1.494 < 2000$  artinya secara parsial Konflik Kerja-Keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis pertama Konflik Kerja-Keluarga berpengaruh signifikan terhadap kinerja **Ditolak**.
2. Hipotesis kedua, Stres kerja signifikan terhadap Kinerja tenaga pendidik perempuan di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru. Nilai signifikansi ini berada dibawah  $\alpha$  yang ditetapkan yaitu 0,05 ( $0.000 < 0,05$ ) dan memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5.161 > 2000$  artinya secara parsial, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja tenaga pendidik perempuan di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru. Dengan demikian, Hipotesis kedua stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja **Diterima**.

### Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh 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. Dan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, begitu juga sebaliknya.

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105.580	2	52.790	13.525	.000 <sup>b</sup>
	Residual	230.291	59	3.903		
	Total	335.871	61			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), STRESS KERJA, WORK-FAMILY CONFLICT

Sumber: Olahan data 2025

Dari tabel tersebut, menunjukkan bahwa jika diuji secara bersama sama variabel Konflik Kerja-Keluarga (*Work-Family Conflict*) dan stres kerja pengaruhnya terhadap variabel Kinerja tenaga pendidik perempuan di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung = 13.525 > 2000 dengan signifikansi (Sig.) = 0.000 < 0.05 membuktikan bahwa model regresi tersebut signifikan pada tingkat kepercayaan 5 %. maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang melibatkan variabel Stres Kerja dan *Work-Family Conflict* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja. Dengan demikian, hipotesis H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

**Koefisien Detreminasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Selanjutnya hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.561 <sup>a</sup>	.314	.291	1.976

a. Predictors: (Constant), STRESS KERJA, WORK-FAMILY CONFLICT

Sumber: Olahan data 2025

Dari hasil analisis tersebut di atas, maka dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien multiple korelasi R = 0.314 berarti work family conflict dan stres kerja mempengaruhi Kinerja tenaga pendidik perempuan di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru adalah sedang, yaitu tepatnya 31,4%, sedangkan sisanya 68.6% dipengaruhi oleh factor lainnya yang berasal dari luar variabel yang diteliti. Sementara itu, nilai Adjusted R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0.291, menunjukkan bahwa 29,1% variasi dalam Kinerja tenaga pendidik perempuan di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru dapat dijelaskan oleh variabel *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja yang terdapat dalam model regresi ini. Dengan demikian, masih terdapat 70,9% variasi dalam Kinerja yang dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja. Artinya, ada variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini namun berkontribusi terhadap kinerja tenaga pendidik perempuan.

## Pembahasan

### Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap kinerja tenaga pendidik perempuan di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Konflik Kerja-Keluarga (*Work-Family Conflict*) tidak signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik perempuan di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru secara statistik, dibuktikan dengan hasil koefisien regresi variabel konflik pekerjaan-keluarga sebesar 0.041 dan hasil uji t memiliki nilai Sig. lebih dari 0,05 yaitu sebesar 0,141. Temuan ini sejalan dengan hasil studi meta-analitik yang dilakukan oleh Allen et al., yang menyatakan bahwa pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap kinerja kerja sering kali lemah dan tidak signifikan. Peneliti tersebut mengidentifikasi bahwa dalam banyak kasus, konflik kerja dan keluarga lebih berdampak pada kepuasan kerja, stres, dan niat keluar kerja, dibandingkan dengan kinerja yang bersifat objektif. (Allen et al., 2000) Didukung juga dengan penelitian oleh Idris dan Suhaeb yang mana hasil analisis regresi menunjukkan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan kecenderungan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda, justru berpotensi meningkatkan kinerja. Fenomena ini dapat diinterpretasikan sebagai bentuk kompensasi dari karyawan yang mengalami tekanan ganda dari peran di pekerjaan dan keluarga, sehingga mereka terdorong untuk menunjukkan performa kerja yang baik agar tetap dianggap profesional. Hal ini dikenal sebagai mekanisme “kompensasi produktif” yang sering terjadi pada perempuan bekerja yang berusaha menjaga reputasi di lingkungan kerja meskipun dibebani peran domestik yang kompleks. (Idris & Suhaeb, 2025, p. 59)

Penelitian ini juga sejalan dengan pandangan teori Role Accumulation Theory oleh Sieber yang menyatakan bahwa memiliki banyak peran tidak selalu menghasilkan konflik, tetapi justru bisa meningkatkan keterampilan, rasa tanggung jawab, dan pencapaian personal. (Sieber, 1974) Akan tetapi berlawanan dengan teori konflik peran ganda yang diungkapkan oleh Greenhaus dan Beutell, bahwa konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga dapat mengganggu peran individu di kedua domain dan menurunkan kinerja. (Greenhaus & Beutell, 1985) Namun, dalam konteks penelitian ini, ada kemungkinan bahwa tenaga pendidik perempuan justru dapat mengelola konflik kerja-keluarga dengan baik, atau memiliki dukungan sosial dan manajemen waktu yang cukup, serta menerapkan *coping mechanism* sehingga konflik tersebut tidak berdampak signifikan pada kinerja mereka. Allah Subhanawata'ala berfirman dalam surat Al-baqarah ayat 286 :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا... (286)

*Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya...”QS. Al-Baqarah(286)*

Ayat ini menegaskan bahwa setiap individu, termasuk perempuan yang memikul peran sebagai pendidik sekaligus ibu dan istri, memiliki kapasitas yang telah ditakar oleh Allah untuk menjalankan peran-peran tersebut.

### Pengaruh Stress Kerja terhadap kinerja tenaga pendidik perempuan di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja tenaga pendidik perempuan di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru. Alasannya yaitu, memiliki  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $5.161 > 2000$  dan nilai sig. ini berada dibawah  $\alpha$  yang ditetapkan yaitu 0.05 ( $0.000 < 0,05$ ) artinya secara parsial, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja tenaga pendidik perempuan di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru. Arah pengaruh positif ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami, maka akan cenderung meningkatkan kinerja tenaga pendidik, selama stres tersebut berada dalam batas yang wajar dan dapat dikelola. Hasil ini mengindikasikan adanya stres fungsional (eustress), di mana tekanan kerja justru menjadi motivasi bagi tenaga pendidik untuk bekerja lebih baik, disiplin, dan profesional. Allah ta'ala berfirman dalam surah al-insyirah ayat 5-6

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

"Karena sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan."

Ayat ini memberi penguatan spiritual bahwa setiap beban atau tekanan dalam bekerja akan selalu diiringi dengan kemudahan, jika dijalani dengan sabar dan ikhlas.

Temuan ini sejalan dengan artikel oleh Tri Wartono yaitu stres kerja berpengaruh positif karena semakin tinggi tingkat stres kerja semakin baik kinerja karyawan. (Wartono, 2017) teori Robbins dan Judge yang menjelaskan bahwa stres dalam jumlah moderat dapat meningkatkan performa kerja, karena dapat meningkatkan fokus dan energi dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, stres yang terlalu tinggi atau tidak tertangani dengan baik akan menurunkan produktivitas. (Robbins & Judge, 2024) Maka, dalam konteks penelitian ini, tenaga pendidik perempuan tampaknya mampu mengelola stres secara adaptif, sehingga berkontribusi positif terhadap kinerja mereka. Hal ini didukung oleh penelitian Fathur, Salviah dan Sabora yang menyatakan Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Buol. (Alfansyah Fathur et al., 2022, p. 81)

Hasil kategorisasi skala stres kerja menunjukkan bahwa sebanyak 44 guru (71%) mengalami stres kerja dalam tingkat tinggi, sementara 18 guru (29%) berada pada kategori stres kerja sedang. Meskipun ada guru yang masih mampu menyusun waktu secara efektif, menyelesaikan pekerjaan sulit, serta membagi waktu antara tugas rumah dan pekerjaan sekolah dengan baik, secara keseluruhan hasil skala menunjukkan bahwa mayoritas guru merasakan tekanan kerja yang tinggi.

Dalam beberapa kasus, stres dapat merusak kinerja, namun dalam tingkat tertentu bisa meningkatkan motivasi kerja. Robbins pun berpendapat bahwa stres dalam kadar rendah hingga sedang dapat menstimulasi individu untuk bekerja lebih cepat dan lebih efektif, sehingga mampu menyelesaikan tugas dengan lebih baik. (Robbins & Judge, 2024) Dengan demikian, meski mayoritas guru berada pada tingkat stres tinggi, terdapat kemungkinan bahwa sebagian guru di kategori sedang mendapatkan manfaat motivasional dari stres moderat tersebut, asal dukungan dan sumber daya pendukung memadai untuk mencegah eskalasi menjadi distress.

### **Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga dan Stress Kerja terhadap kinerja tenaga pendidik perempuan di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru**

Dalam penelitian ini, Konflik Kerja-Keluarga (*Work-Family Conflict*) dan Stress Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik perempuan di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru, besarnya koefisien multiple korelasi  $R = 0.314$  berarti work family conflict dan stres kerja mempengaruhi Kinerja tenaga pendidik perempuan di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru adalah sedang, yaitu tepatnya 31,4%, sedangkan sisanya 68.6% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang berasal dari luar variabel yang diteliti. Dan dengan kontribusi sebesar 29,1% terhadap variasi kinerja. Namun secara parsial, hanya Stress Kerja yang berpengaruh dan signifikan, sementara *Work-Family Conflict* menunjukkan tidak signifikan. Dengan demikian, masih terdapat 70,9% variasi dalam Kinerja yang dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel *Work-Family Conflict* dan Stress Kerja. Artinya, ada variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini namun berkontribusi terhadap kinerja tenaga pendidik perempuan.

Di sisi lain, tenaga pendidik perempuan yang berusaha memenuhi tanggung jawab sebagai pengajar di sekolah dan sekaligus menjalankan peran sebagai ibu atau istri di rumah menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan peran ganda tersebut. Kesulitan dalam memenuhi ekspektasi dari dua peran ini dapat memunculkan konflik kerja-keluarga (*Work-Family Conflict*) yang berdampak terhadap emosi, sikap, dan perilaku kerja. Dalam kondisi tersebut, guru cenderung mengalami kelelahan emosional, menjadi lebih mudah tersinggung, kehilangan konsentrasi, dan tidak jarang menunjukkan penurunan motivasi kerja. Tenaga pendidik perempuan yang telah berkeluarga

cenderung menghadapi tantangan yang lebih kompleks, terutama dalam hal pengaturan waktu dan energi antara pekerjaan dan keluarga. Saat beban kerja meningkat seperti saat ujian, kegiatan administratif, atau program madrasah lainnya mereka seringkali menghabiskan lebih banyak waktu di sekolahan, sehingga keseimbangan kehidupan pribadi dapat terganggu. Tekanan emosional meningkat, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja, khususnya pada guru yang telah menikah atau memiliki tanggungan keluarga.

Namun demikian, berdasarkan hasil penelitian ini, ditemukan bahwa *Work-Family Conflict* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik perempuan. Artinya, meskipun konflik peran tersebut ada dan dirasakan, namun tidak cukup kuat secara statistik untuk menurunkan kinerja secara langsung. Hal ini mungkin disebabkan oleh kemampuan guru dalam mengelola peran ganda dengan strategi penyesuaian tertentu, seperti manajemen waktu, dukungan pasangan, atau lingkungan kerja yang fleksibel. Sebaliknya, Stres Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa tekanan kerja tertentu dapat menjadi pemicu produktivitas, selama masih berada dalam batas yang dapat ditoleransi. Dalam konteks ini, stres berfungsi sebagai stimulus positif (eustress) yang justru mendorong guru untuk lebih disiplin, cepat, dan efisien dalam bekerja.

Secara simultan, baik *Work-Family Conflict* maupun Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa meskipun pengaruh *Work-Family Conflict* tidak signifikan secara terpisah, kombinasi keduanya secara bersama-sama tetap penting dalam mempengaruhi performa tenaga pendidik. Oleh karena itu, perhatian terhadap pengelolaan stres kerja dan keseimbangan peran keluarga tetap penting agar kualitas kerja tenaga pendidik perempuan tetap optimal.

Konflik peran yang dialami oleh pendidik perempuan tidak secara langsung menurunkan kinerja mereka; temuan menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga tidak berdampak signifikan pada kinerja. Ada sejumlah variabel yang dapat memengaruhi keadaan ini. Salah satunya adalah adanya dukungan sosial dari keluarga, terutama pasangan, yang berfungsi sebagai penyangga atau buffer untuk mengurangi efek konflik peran. Selain itu, karena karakteristik pekerjaan guru yang relatif terstruktur, pendidik perempuan cenderung memiliki kemampuan manajemen waktu dan penyesuaian peran yang baik, yang memungkinkan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga.

Komitmen profesional sebagai pendidik juga penting. Meskipun tekanan dari pekerjaan mereka di rumah, pendidik tetap berkomitmen untuk mempertahankan kualitas kinerja. Sebagai tanggung jawab moral. Dalam beberapa kasus, hal ini dapat menyebabkan mereka menunjukkan kinerja terbaik mereka sebagai kompensasi untuk peran ganda yang mereka lakukan. Menurut teori akumulasi peran (Sieber, 1974), memiliki peran ganda sebagai ibu, istri, dan pendidik tidak hanya dapat menyebabkan konflik, tetapi juga dapat memberikan manfaat seperti peningkatan keterampilan, tanggung jawab, dan penguatan identitas diri. Dengan demikian, memiliki peran ganda tidak hanya dapat menyebabkan konflik, tetapi juga dapat menjadi sumber daya yang membantu seseorang melakukan tugasnya dengan cara terbaik.

## PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga tidak berdampak signifikan pada kinerja guru perempuan di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru. Artinya, kinerja guru perempuan tidak secara langsung dipengaruhi oleh konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Selain itu, telah ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan karyawan, semakin rendah kinerja karyawan. Konflik Kerja-Keluarga dan stres kerja memengaruhi kinerja guru perempuan secara bersamaan. Hasil ini menunjukkan bahwa, meskipun salah satu variabel tidak mempengaruhi secara parsial, kombinasi keduanya dapat mempengaruhi kualitas kerja guru.

Dengan demikian, madrasah harus lebih memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan, terutama bagaimana mengelola stres yang mereka alami saat bekerja. Sekolah harus menyediakan

program atau kegiatan yang mendukung kesehatan mental karyawan, seperti konseling, pelatihan manajemen stres, atau kegiatan pengembangan diri yang meningkatkan rasa nyaman dan semangat kerja. Sebagai bagian dari rencana coping yang sehat, pendidik disarankan untuk meningkatkan kemampuan mereka untuk menyelaraskan waktu dan tanggung jawab mereka antara pekerjaan dan rumah, serta mencari dukungan sosial dari rekan kerja dan keluarga mereka. Sementara itu, pembuat kebijakan pendidikan, terutama Kementerian Agama atau Dinas Pendidikan, harus membuat kebijakan yang memenuhi kebutuhan guru perempuan, terutama untuk membuat lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan peran dan mengurangi beban kerja yang berlebihan. Selain itu, saran diberikan kepada peneliti yang akan datang untuk memperluas penelitian mereka dengan memasukkan variabel tambahan seperti motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Tujuannya adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang komponen yang memengaruhi kinerja karyawan pendidik.

### UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua orang yang telah membantu menjalankan penelitian ini, terutama para pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru yang telah bersedia menjadi responden dan memberikan data dengan cara yang jujur dan terbuka. Semoga temuan penelitian ini benar-benar bermanfaat bagi dunia pendidikan dan menjadi masukan penting untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik di masa mendatang.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alfansyah Fathur, Elfirah Salviah, & Indahsari A. Sabora. (2022). 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(1), 71–82. <https://doi.org/10.54259/manabis.v1i1.618>
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences Associated With Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(September 2010), 278–308. <https://doi.org/10.1037//1076-899B.5.2.278>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles . *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Idris, M. M., & Suhaeb, S. (2025). Dilema Multitasking dan Kinerja: Mengungkap Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres, dan Beban Kerja Karyawan Wanita melalui Lensa Lingkungan Kerja. *Bongaya Journal of Research in Management Voumel*, 8(2), 53–64. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). Organizational behavior. In *Choice Reviews Online* (Ed. 19, Vol. 43, Number 01). Pearson Education. <https://doi.org/10.5860/choice.43-0421>
- Sieber, S. D. (1974). Toward a Theory of Role Accumulation. *American Sociological Review*, 39(4), 567. <https://doi.org/10.2307/2094422>
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. In *Penerbit Alfabeta*. Alfabeta.
- Utami, T. N., Susilawati, & Ayu A, D. (2021). Manajemen Stress Kerja Suatu Pendekatan Integrasi Sains dan Islam -. In *CV. Merdeka Kreasi Group*. CV. Merdeka Kreasi Group.
- Utaminingsih, A. (2017). *Gender dan Wanita Karir*. UB Press.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah mother and baby). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 4(2), 41–55. <https://core.ac.uk/download/pdf/337609617.pdf>
- Zainal, H., & Ashar, A. I. D. (2023). *Stres Kerja*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.