

## **PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA PENDIDIK DI MA BIROYATUL HUDA CILONGOK**

Anggi Nuril Handayani  
Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri  
anggi.wry21@gmail.com

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the impact of workplace conflict and job stress on the productivity of educational staff at MA Biroyatul Huda Cilongok. Using a qualitative approach through semi-structured interviews and observations, the research explores the relationship between workplace conflict, job stress, and the productivity of educational staff. The findings indicate that workplace conflict, often arising from misunderstandings among colleagues or with management, disrupts communication and collaboration, thereby reducing work efficiency. Job stress, caused by administrative burdens and role pressures, further exacerbates the situation by diminishing motivation and concentration among educational staff. The combination of workplace conflict and job stress significantly affects productivity. However, effective management strategies, such as mediation and stress management training, can improve overall performance. This study emphasizes the importance of fostering a harmonious work environment to enhance the productivity of educational staff.*

**Keywords:** *Conflict, Work Stress, Productivity, Educators.*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik dan stres kerja terhadap produktivitas tenaga kependidikan di MA Biroyatul Huda Cilongok. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan wawancara semi-terstruktur dan observasi, penelitian ini menggali hubungan antara konflik kerja, stres kerja, dan produktivitas tenaga kependidikan. Hasilnya menunjukkan bahwa konflik kerja, yang sering muncul dari ketidaksepahaman antar rekan atau manajemen, mengganggu komunikasi dan kolaborasi, sehingga menurunkan efisiensi kerja. Stres kerja yang disebabkan oleh beban administratif dan tekanan peran memperburuk kondisi ini dengan mengurangi motivasi dan konsentrasi tenaga kependidikan. Kombinasi konflik dan stres kerja berdampak signifikan pada produktivitas, tetapi pengelolaan yang baik melalui mediasi dan pelatihan manajemen stres dapat memperbaiki kinerja secara keseluruhan. Penelitian ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang harmonis untuk meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan.

**Kata Kunci:** *Konflik, Stres Kerja, Produktivitas, Tenaga Pendidik*

## **A. Pendahuluan**

Tenaga kependidikan memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung keberlangsungan proses pendidikan di sekolah. Mereka tidak hanya bertanggung jawab dalam hal administratif, tetapi juga memastikan tersedianya lingkungan pendidikan yang kondusif. Di Madrasah Aliyah (MA) Biroyatul Huda Cilongok, tenaga kependidikan memegang peran strategis dalam menjembatani kebutuhan siswa, guru, dan kebijakan institusi. Namun, di balik peran penting tersebut, terdapat berbagai hambatan dan tantangan yang dapat memengaruhi kinerja dan produktivitas mereka.

Seiring dengan perkembangan tuntutan pendidikan yang semakin kompleks, tenaga kependidikan dihadapkan pada tuntutan kerja yang terus meningkat. Keterbatasan sumber daya, baik dalam bentuk fasilitas maupun tenaga pendukung, sering kali menjadi kendala utama dalam menjalankan tugas sehari-hari. Selain itu, kebijakan pendidikan yang dinamis dan sering kali berubah memaksa mereka untuk terus beradaptasi, yang tidak jarang menimbulkan tekanan tersendiri.

Dalam konteks ini, munculnya konflik antar rekan kerja atau dengan atasan menjadi hal yang tak terhindarkan. Konflik ini dapat bersumber dari perbedaan pandangan, tujuan, hingga metode kerja yang digunakan.

Selain konflik yang dihadapi oleh tenaga kependidikan, stres kerja juga menjadi fenomena yang semakin lazim di kalangan tenaga kependidikan. Berbagai faktor seperti tekanan pekerjaan yang berlebihan, ketidakjelasan peran, ketidakpastian kebijakan, hingga kurangnya apresiasi atas kinerja mereka menjadi penyebab utama munculnya stres kerja (Gintulangi & Arsana, 2021). Di MA Biroyatul Huda Cilongok, dampak stres kerja ini terasa pada penurunan motivasi, kurangnya semangat dalam bekerja, hingga menurunnya kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada siswa. Situasi ini tidak hanya memengaruhi individu, tetapi juga kinerja institusi secara keseluruhan.

Apabila konflik dan stres kerja ini tidak dikelola dengan baik, konsekuensinya dapat meluas, mulai dari meningkatnya tingkat absensi, turnover karyawan, hingga memburuknya reputasi sekolah

(Hadya, 2024). Oleh karena itu, sangat penting untuk memahami lebih dalam akar permasalahan konflik dan stres kerja ini. Memahami sumber konflik, memetakan tingkat stres kerja, serta mengidentifikasi strategi yang efektif untuk mengatasinya menjadi langkah awal yang harus dilakukan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi penyebab konflik dan stres kerja yang dihadapi tenaga kependidikan di MA Biroyatul Huda Cilongok, serta mengeksplorasi dampaknya terhadap produktivitas kerja. Selain itu, akan dibahas berbagai pendekatan dan solusi praktis yang dapat diterapkan untuk mengelola konflik dan stres, dengan harapan dapat meningkatkan kualitas kerja dan kesejahteraan tenaga kependidikan secara keseluruhan. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

### **Hipotesis Penelitian**

Konflik dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga kependidikan di MA Biroyatul Huda Cilongok. Pengaruh ini dapat bersifat

negatif jika konflik dan stres kerja tidak dikelola dengan baik. Hipotesis ini didukung oleh tiga argumen utama berikut:

1. Konflik di Tempat Kerja Mengurangi Efisiensi Kerja: Konflik yang muncul baik antar individu maupun antar kelompok, dapat mengganggu komunikasi dan kerja sama tim. Ketika terjadi konflik, tenaga kependidikan cenderung lebih fokus pada perbedaan dan ketegangan emosional, sehingga waktu dan energi yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan tugas teralihkan pada penyelesaian konflik. Akibatnya, efisiensi kerja menurun, dan kualitas layanan yang diberikan kepada siswa juga terpengaruh.
2. Stres Kerja Menurunkan Motivasi dan Konsentrasi: Tekanan pekerjaan yang terus-menerus dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Dalam kondisi stres, tenaga kependidikan sulit mempertahankan motivasi dan konsentrasi dalam melaksanakan tugas. Hal ini berdampak pada menurunnya produktivitas, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, serta berkurangnya

inovasi dalam mendukung proses pendidikan.

3. Hubungan Langsung antara Konflik, Stres, dan Kesejahteraan Kerja: Konflik dan stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis tenaga kependidikan. Ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja akibat konflik dan stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan peningkatan tingkat absensi dan penurunan loyalitas terhadap institusi. Dampak jangka panjangnya adalah produktivitas institusi secara keseluruhan menurun karena sulitnya menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung.

Berdasarkan argumen-argumen tersebut, dapat disimpulkan bahwa konflik dan stres kerja memiliki korelasi negatif terhadap produktivitas tenaga kependidikan. Penelitian ini bertujuan untuk memperkuat hipotesis tersebut melalui analisis data dan pengamatan empiris di MA Biroyatul Huda Cilongok.

### **Telaah Pustaka**

Konflik dan stres kerja merupakan isu yang sering dihadapi oleh tenaga kependidikan di berbagai institusi pendidikan, termasuk MA Biroyatul Huda Cilongok. Berbagai penelitian terbaru telah membahas pengaruh konflik dan stres terhadap produktivitas kerja. Konflik dapat didefinisikan sebagai ketidaksesuaian antara dua atau lebih pihak yang muncul karena perbedaan kepentingan, tujuan, atau nilai (Dora & Anjelina, 2022). Dalam konteks pendidikan, konflik sering terjadi antara tenaga kependidikan, guru, dan pihak manajemen sekolah, yang berpotensi memengaruhi hubungan kerja dan hasil yang dicapai.

Stres kerja juga menjadi perhatian utama dalam literatur terbaru. Deskripsi dari stres kerja sebagai respons individu terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas mereka untuk mengatasinya (Paskaliani, 2024). Di lingkungan pendidikan, sumber stres kerja meliputi tekanan administratif, tuntutan untuk memenuhi standar pendidikan yang terus berkembang, serta beban kerja yang tidak seimbang. Penelitian oleh Lucia (2015) menunjukkan bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik

dapat menimbulkan kelelahan emosional, yang pada akhirnya memengaruhi motivasi dan kinerja individu di tempat kerja.

Pengaruh konflik terhadap produktivitas kerja telah dibahas dalam berbagai penelitian. Menurut Dendi (2020), konflik yang tidak terselesaikan dapat menghambat komunikasi, mengurangi kolaborasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Dalam lingkungan pendidikan, konflik dapat menurunkan efisiensi tenaga kependidikan dalam memberikan layanan yang optimal kepada siswa dan guru. Namun, jika konflik dikelola dengan baik, hal ini dapat meningkatkan kreativitas serta solusi kolektif terhadap masalah yang dihadapi.

Dampak stres kerja terhadap produktivitas kerja dijelaskan dalam model keseimbangan kerja dan stres oleh Afilia Aruperes (2022). Model ini menyatakan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi, apabila tidak diimbangi dengan dukungan sosial dan kendali atas pekerjaan, dapat menurunkan kinerja tenaga kependidikan. Dalam konteks ini, stres kerja terlihat dari meningkatnya tingkat absensi, lambatnya

penyelesaian tugas administratif, dan rendahnya kepuasan kerja di kalangan tenaga kependidikan.

Beberapa pendekatan terbaru dalam manajemen konflik dan stres kerja telah diusulkan. Menurut Tazkiyatun Nafs (2020), salah satu cara untuk mengelola konflik adalah dengan menggunakan pendekatan kolaboratif, yaitu mencari solusi yang saling menguntungkan. Sedangkan Pudjo Wibowo (2019) merekomendasikan strategi berbasis coping, yang mencakup pelatihan keterampilan mengelola tekanan, dukungan psikologis, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.

Dari telaah pustaka ini, dapat disimpulkan bahwa konflik dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kependidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mendalami pengaruh tersebut di MA Biroyatul Huda Cilongok, sekaligus mengidentifikasi pendekatan yang dapat diterapkan untuk mengelola konflik dan stres secara efektif. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan solusi praktis untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan kerja tenaga

kependidikan.

### **Konflik Kerja**

Konflik dalam konteks kerja adalah situasi yang terjadi ketika terdapat perbedaan pendapat, tujuan, atau kepentingan antara individu atau kelompok yang memengaruhi hubungan kerja dan produktivitas. Konflik dapat bersifat fungsional, di mana ia mendukung tujuan kelompok, atau disfungsional, yang menghambat kinerja kelompok (Rialmi, 2021). Dalam lingkungan pendidikan, konflik sering muncul akibat perbedaan pandangan antara tenaga kependidikan dengan guru atau manajemen sekolah. Konflik dapat dikategorikan menjadi beberapa tipe:

1. Konflik Intrapersonal: Terjadi dalam diri individu, seperti ketidakpuasan terhadap peran atau tugas kerja.
2. Konflik Interpersonal: Muncul di antara individu, misalnya antara rekan kerja atau dengan atasan.
3. Konflik Antar Kelompok: Terjadi antara dua atau lebih kelompok di dalam organisasi, seperti antara tenaga administrasi dan guru.
4. Konflik Organisasional: Berkaitan dengan kebijakan atau struktur organisasi yang memengaruhi

semua pihak.

### **Stres Kerja**

Stres kerja adalah respon fisiologis dan emosional individu terhadap tekanan pekerjaan yang melebihi kemampuannya untuk mengatasi. Stres kerja dapat terjadi akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan, ketidakjelasan peran, serta kurangnya dukungan sosial (Nafs, 2020). Dalam konteks pendidikan, stres sering muncul akibat tanggung jawab administratif yang berat, tekanan dari pihak manajemen, serta harapan tinggi dari siswa dan orang tua. Stres kerja dapat dibagi menjadi beberapa jenis:

1. Stres Akut: Timbul dalam jangka pendek, biasanya akibat tekanan atau masalah mendadak.
2. Stres Kronis: Terjadi dalam jangka panjang akibat tekanan pekerjaan yang terus-menerus.
3. Stres Eustress: Stres positif yang memotivasi individu untuk mencapai tujuan.
4. Stres Distress: Stres negatif yang menghambat produktivitas dan kesehatan individu.

### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja adalah kemampuan individu atau kelompok

untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu. Produktivitas dipengaruhi oleh motivasi, efisiensi kerja, serta dukungan lingkungan kerja (Lucia, Kawet, & Trang, 2015). Dalam konteks tenaga kependidikan, produktivitas mencakup kecepatan, kualitas, dan akurasi dalam menyelesaikan tugas administratif maupun mendukung proses belajar mengajar. Produktivitas kerja dapat dikategorikan berdasarkan aspek berikut:

1. Produktivitas Individu: Berkaitan dengan kemampuan personal dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Produktivitas Kelompok: Efektivitas kerja tim atau departemen dalam mencapai tujuan bersama.
3. Produktivitas Organisasi: Hasil kolektif kinerja individu dan kelompok dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Produktivitas Kualitatif: Berkaitan dengan kualitas hasil kerja.
5. Produktivitas Kuantitatif: Berkaitan dengan jumlah atau volume pekerjaan yang diselesaikan.

## **B. Metode Penelitian**

### **1. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami secara mendalam pengaruh konflik dan stres kerja terhadap produktivitas tenaga kependidikan di MA Biroyatul Huda Cilongok. Pendekatan ini dipilih karena jumlah responden yang kurang dari 10, sehingga lebih tepat untuk menggali pengalaman dan pandangan individu secara rinci melalui wawancara dan observasi.

### **2. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan di MA Biroyatul Huda Cilongok. Sampel dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dengan memilih responden yang memenuhi kriteria tertentu, seperti memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun dan terlibat langsung dalam tugas-tugas administratif. Dengan jumlah responden yang terbatas, pendekatan kualitatif memberikan fleksibilitas dalam mengeksplorasi dinamika konflik, stres, dan produktivitas kerja

secara mendalam.

### **3. Instrumen Penelitian**

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah panduan wawancara dan lembar observasi. Panduan wawancara terdiri dari pertanyaan terbuka yang dirancang untuk mengeksplorasi pengalaman responden terkait konflik (misalnya, sumber konflik dan cara penyelesaian), stres kerja (misalnya, tekanan pekerjaan dan dampaknya), serta produktivitas (misalnya, kualitas dan kuantitas hasil kerja). Lembar observasi digunakan untuk mencatat perilaku, interaksi, dan kondisi lingkungan kerja tenaga kependidikan.

### **4. Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan melalui dua metode utama:

- a. Wawancara Semi-Terstruktur: Responden diwawancarai secara langsung menggunakan panduan wawancara untuk memastikan topik yang relevan dibahas. Metode ini memungkinkan penggalian informasi lebih dalam melalui pertanyaan lanjutan sesuai jawaban responden.

- b. Observasi Partisipatif: Peneliti mengamati langsung dinamika kerja tenaga kependidikan, termasuk bagaimana mereka menangani konflik, merespons tekanan pekerjaan, dan menyelesaikan tugas-tugas administrasi.

### **5. Analisis Data**

Data dianalisis menggunakan teknik analisis tematik, di mana data yang dikumpulkan melalui wawancara dan observasi diorganisasikan ke dalam tema-tema utama. Tahapan analisis meliputi:

- a. Transkripsi Data: Mengubah rekaman wawancara menjadi teks.
- b. Pengkodean: Memberikan kode pada data untuk mengidentifikasi pola dan tema.
- c. Penyusunan Tema: Mengelompokkan kode-kode ke dalam tema besar, seperti konflik kerja, stres, dan produktivitas.
- d. Interpretasi: Menganalisis hubungan antar tema dan menyimpulkan pengaruh konflik serta stres kerja terhadap produktivitas.

### **6. Validitas Data**

Untuk memastikan keabsahan

data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi dengan membandingkan data dari wawancara, observasi, dan dokumen administratif yang relevan. Member checking juga dilakukan dengan meminta responden untuk meninjau kembali hasil wawancara guna memastikan interpretasi data sesuai dengan pengalaman mereka. Proses ini bertujuan untuk meningkatkan kredibilitas dan validitas hasil penelitian.

### **Pilihan Obyek Penelitian & Scope (Skala) Penelitian**

#### **1. Pilihan Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah tenaga kependidikan di MA Biroyatul Huda Cilongok, yang terdiri dari individu yang terlibat dalam tugas-tugas administratif serta mendukung proses operasional sekolah. Tenaga kependidikan dipilih karena mereka memainkan peran penting dalam menjaga keberlangsungan aktivitas sekolah, seperti pengelolaan dokumen, layanan administratif, dan komunikasi antar-stakeholder. Fokus penelitian adalah pada bagaimana konflik

dan stres kerja yang mereka alami memengaruhi produktivitas dalam menjalankan tugas-tugas tersebut.

#### **2. Skala Penelitian**

Penelitian ini memiliki ruang lingkup yang dibatasi pada:

- a. Lokasi: Penelitian dilakukan di lingkungan MA Biroyatul Huda Cilongok, sebuah institusi pendidikan menengah berbasis agama di Kabupaten Banyumas.
- b. Responden: Penelitian melibatkan kurang dari 10 orang tenaga kependidikan yang memenuhi kriteria, yaitu: telah bekerja minimal satu tahun di sekolah tersebut dan berperan aktif dalam aktivitas administratif atau manajemen sekolah.
- c. Variabel Penelitian: Penelitian ini memfokuskan pada tiga variabel utama:
  - Konflik kerja: Sumber, frekuensi, dan dampak konflik terhadap tenaga kependidikan.
  - Stres kerja: Faktor penyebab, dampak psikologis dan fisik, serta strategi mengelola stres.
  - Produktivitas kerja: Kualitas, efisiensi, dan kuantitas tugas yang diselesaikan.
- d. Durasi Penelitian: Penelitian ini

dilaksanakan dalam jangka waktu tiga bulan, mencakup pengumpulan data melalui wawancara dan observasi, serta analisis data.

- e. Pendekatan Penelitian: Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami pengalaman, persepsi, dan pandangan tenaga kependidikan terkait konflik, stres kerja, dan produktivitas.

Dengan ruang lingkup yang jelas, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang mendalam mengenai isu yang dihadapi tenaga kependidikan di MA Biroyatul Huda Cilongok serta menghasilkan rekomendasi praktis yang relevan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka.

#### **Sumber Data/Informasi**

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data utama, yaitu data primer dan data sekunder. Kedua jenis data ini saling melengkapi untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai pengaruh konflik dan stres kerja terhadap produktivitas tenaga kependidikan di MA Biroyatul Huda Cilongok.

#### **1. Data Primer**

Data primer diperoleh langsung dari partisipan penelitian melalui wawancara semi-terstruktur dan observasi.

##### **a. Partisipan:**

Partisipan utama adalah tenaga kependidikan di MA Biroyatul Huda Cilongok, dengan kriteria telah bekerja di institusi tersebut selama minimal satu tahun, memiliki pengalaman langsung dalam menangani tugas administratif dan operasional sekolah, bersedia berpartisipasi secara aktif dalam wawancara dan observasi. Data yang dikumpulkan meliputi pengalaman, persepsi, dan pandangan partisipan terkait konflik kerja, stres kerja, dan dampaknya terhadap produktivitas mereka.

##### **b. Metode Pengumpulan Data Primer:**

- Wawancara Semi-Terstruktur: Memberikan kebebasan kepada partisipan untuk mengungkapkan pandangan mereka secara mendalam, tetapi tetap dalam kerangka pertanyaan yang relevan.
- Observasi Partisipatif: Peneliti

mencatat perilaku, interaksi, dan dinamika kerja yang relevan dengan tema penelitian.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder digunakan untuk mendukung dan memperkaya hasil penelitian dari data primer. Data ini mencakup informasi yang tersedia dari sumber lain yang relevan dengan konteks penelitian.

### a. Sumber Data Sekunder:

- **Dokumen Institusi:** Misalnya, struktur organisasi, deskripsi tugas tenaga kependidikan, dan laporan kegiatan tahunan sekolah.
- **Literatur Akademik:** Penelitian terdahulu, jurnal, buku teks, atau artikel yang membahas konflik kerja, stres kerja, dan produktivitas di sektor pendidikan.
- **Kebijakan Pendidikan:** Dokumen kebijakan pemerintah yang mengatur tugas dan tanggung jawab tenaga kependidikan.

Penggunaan data primer dan sekunder memberikan kekuatan analitis yang lebih baik dalam memahami fenomena yang diteliti serta memberikan konteks

yang relevan untuk membandingkan hasil penelitian dengan literatur yang ada.

## Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dirancang untuk mengumpulkan data secara mendalam melalui wawancara semi-terstruktur dan observasi partisipatif. Berikut adalah rincian instrumen yang digunakan:

### 1. Panduan Wawancara Semi-Terstruktur

Panduan wawancara terdiri dari tiga bagian utama yang mencakup variabel konflik kerja, stres kerja, dan produktivitas tenaga kependidikan.

#### a. Pertanyaan tentang Konflik Kerja

1. Apa saja konflik yang pernah Anda alami selama bekerja di MA Biroyatul Huda Cilongok?
2. Menurut Anda, apa penyebab utama dari konflik tersebut?
3. Bagaimana konflik tersebut memengaruhi hubungan kerja Anda dengan rekan atau atasan?
4. Apa langkah yang biasanya Anda ambil untuk menyelesaikan konflik?
5. Apakah konflik yang terjadi berdampak langsung pada

pekerjaan Anda? Jika ya, bagaimana bentuk dampaknya?

b. **Pertanyaan tentang Stres Kerja**

1. Apa saja tekanan yang Anda rasakan selama bekerja di lingkungan ini?
2. Bagaimana Anda menangani tekanan yang muncul dari tugas-tugas administratif atau tanggung jawab lainnya?
3. Apakah ada momen tertentu di mana Anda merasa stres berlebihan? Bisa ceritakan pengalaman tersebut?
4. Bagaimana stres tersebut memengaruhi kinerja dan keseharian Anda di tempat kerja?
5. Apakah Anda merasa mendapatkan dukungan yang cukup dari institusi untuk mengelola stres kerja?

c. **Pertanyaan tentang Produktivitas Kerja**

1. Bagaimana Anda menilai produktivitas kerja Anda sendiri di lingkungan ini?
2. Apa tantangan utama yang memengaruhi kemampuan Anda untuk menyelesaikan tugas dengan efisien?
3. Apakah konflik dan stres yang Anda alami berdampak pada

hasil kerja Anda? Jika ya, bagaimana dampaknya?

4. Apa yang menurut Anda dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja di lingkungan ini?
5. Apakah ada perubahan yang Anda inginkan dalam sistem kerja untuk mendukung produktivitas Anda?

2. **Lembar Observasi Partisipatif**

Lembar observasi digunakan untuk mencatat dinamika kerja dan interaksi tenaga kependidikan. Aspek yang diamati meliputi:

a. **Interaksi Sosial:**

- Frekuensi dan intensitas konflik antar-rekan kerja atau dengan atasan.
- Pola komunikasi dan cara menyelesaikan konflik.

b. **Perilaku Kerja:**

- Tanda-tanda stres (misalnya, kelelahan, kesalahan dalam tugas, atau perilaku cemas).
- Tingkat konsentrasi dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas administratif.

c. **Lingkungan Kerja:**

- Kondisi fisik lingkungan kerja (misalnya, kenyamanan ruang kerja).

- Dukungan yang tersedia dari rekan kerja atau manajemen untuk mengelola stres.

### 3. Validasi Instrumen

Untuk memastikan keakuratan dan relevansi instrumen:

- a. Instrumen diwawancarai terlebih dahulu kepada satu atau dua tenaga kependidikan sebagai uji coba untuk memastikan bahwa pertanyaan dapat dipahami dengan baik.
- b. Revisi dilakukan berdasarkan masukan dari uji coba tersebut.

Dengan instrumen ini, data yang terkumpul diharapkan mampu memberikan gambaran yang rinci dan mendalam tentang hubungan konflik, stres kerja, dan produktivitas tenaga kependidikan di MA Biroyatul Huda Cilongok.

### Prosedur Penelitian

#### 1. Tahapan Penelitian

##### a. Persiapan

- Mengidentifikasi masalah penelitian dan merumuskan tujuan serta fokus penelitian.
- Menyusun instrumen penelitian, termasuk panduan wawancara dan lembar observasi.

- Mengurus izin penelitian dari pihak MA Biroyatul Huda Cilongok.
- Melakukan uji coba instrumen pada satu atau dua responden untuk memastikan kelayakan instrumen.

##### b. Pengumpulan Data

- Menentukan partisipan penelitian dengan menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan.
- Melaksanakan wawancara semi-terstruktur untuk menggali pengalaman dan persepsi partisipan.
- Melakukan observasi partisipatif di lingkungan kerja untuk mencatat dinamika interaksi, perilaku, dan kondisi kerja.

##### c. Analisis Data

- Mentranskripsi hasil wawancara menjadi teks untuk analisis lebih lanjut.
- Mengkode data berdasarkan tema utama, yaitu konflik kerja, stres kerja, dan produktivitas.
- Melakukan analisis tematik untuk menemukan pola dan hubungan antara konflik, stres, dan produktivitas kerja.

d. **Pelaporan Hasil**

- Menyusun hasil penelitian dalam bentuk laporan yang sistematis.
- Memberikan rekomendasi praktis berdasarkan temuan penelitian untuk meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan.

2. **Teknik Pengumpulan Data**

a. **Wawancara Semi-Terstruktur**

- Digunakan untuk mendapatkan data langsung dari partisipan tentang pengalaman, pandangan, dan persepsi mereka terkait konflik, stres kerja, dan produktivitas.
- Wawancara dilakukan secara tatap muka dengan durasi yang disesuaikan dengan ketersediaan partisipan.

b. **Observasi Partisipatif**

- Mengamati langsung aktivitas dan interaksi tenaga kependidikan di tempat kerja.
- Fokus pada perilaku yang mencerminkan konflik, tanda-tanda stres, serta produktivitas dalam menyelesaikan tugas.

c. **Dokumentasi**

Mengumpulkan dokumen atau laporan yang relevan, seperti struktur organisasi, deskripsi

tugas, atau kebijakan internal sekolah, untuk memperkaya data penelitian.

3. **Teknik Analisis Data**

a. **Transkripsi Data:** Hasil wawancara direkam dan ditranskrip menjadi teks untuk dianalisis.

b. **Pengkodean Data:** Data yang telah ditranskripsi dikodekan untuk mengidentifikasi tema-tema utama, seperti sumber konflik, dampak stres, dan tingkat produktivitas.

c. **Analisis Tematik:** Data dikategorikan ke dalam tema besar untuk menemukan pola atau hubungan antara variabel dan tema utama mencakup konflik kerja, stres kerja, dan produktivitas, serta subtema terkait.

d. **Triangulasi Data:** Membandingkan data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memastikan konsistensi dan validitas temuan.

e. **Interpretasi Data:** Data yang telah dikelompokkan diinterpretasikan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mengembangkan rekomendasi praktis.

f. **Penyusunan Kesimpulan:**

Temuan utama dirangkum dan disusun menjadi laporan penelitian yang mencakup hasil, analisis, serta implikasi praktis.

Proses ini memastikan bahwa data yang diperoleh dapat menggambarkan secara mendalam hubungan antara konflik, stres kerja, dan produktivitas tenaga kependidikan di MA Biroyatul Huda Cilongok.

### **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Pengaruh Konflik Kerja terhadap Produktivitas**

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa konflik kerja di MA Biroyatul Huda Cilongok memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas tenaga kependidikan. Wawancara dengan beberapa partisipan mengungkapkan bahwa konflik sering kali muncul antara rekan kerja atau antara tenaga kependidikan dengan manajemen sekolah, terutama terkait dengan perbedaan tujuan dan metode kerja. Sebagai contoh, salah satu responden menjelaskan bahwa ketidaksepahaman tentang pembagian tugas administrative

Selain itu, observasi yang dilakukan di lingkungan kerja menunjukkan bahwa ketegangan yang timbul akibat konflik mengurangi interaksi kolaboratif antara tenaga kependidikan. Kurangnya komunikasi yang baik membuat koordinasi antar bagian menjadi terhambat, yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas keseluruhan di sekolah. Dalam hal ini, ketika konflik tidak diselesaikan secara efektif, sumber daya dan waktu yang seharusnya digunakan untuk tujuan pendidikan lebih banyak terkuras untuk menyelesaikan masalah interpersonal.

Pentingnya penyelesaian konflik yang tepat diungkapkan oleh seorang responden, yang mengatakan bahwa setelah adanya mediasi dari pihak manajemen, komunikasi menjadi lebih lancar dan produktivitas mulai meningkat. Ini menunjukkan bahwa jika konflik ditangani dengan baik, hal itu justru bisa memperbaiki kerja sama dan meningkatkan produktivitas, meskipun pada awalnya konflik tersebut tampak mengganggu.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas**

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa stres kerja di lingkungan MA Biroyatul Huda Cilongok merupakan

faktor lain yang memengaruhi produktivitas tenaga kependidikan. Salah satu faktor penyebab stres yang terungkap dalam wawancara adalah tekanan administratif yang tinggi, terutama dalam memenuhi berbagai standar pelaporan dan administrasi yang dituntut oleh lembaga pendidikan dan pemerintah. Beberapa responden mengungkapkan bahwa beban kerja yang berlebihan, terutama pada periode ujian atau saat evaluasi sekolah, menyebabkan mereka merasa tertekan dan kewalahan.

Observasi di lapangan juga memperlihatkan tanda-tanda kelelahan emosional dan fisik di antara tenaga kependidikan yang berusia lebih tua atau mereka yang memiliki tanggung jawab administratif berat. Tanda-tanda stres ini mencakup berkurangnya semangat dalam bekerja, menurunnya konsentrasi, dan peningkatan kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Dalam beberapa kasus, stres juga menyebabkan absensi yang lebih sering, yang berdampak pada kelancaran kegiatan pendidikan dan administrasi di sekolah.

Stres yang tidak dikelola dengan baik mengakibatkan penurunan kualitas layanan pendidikan. Sebagai

contoh, salah satu responden menyatakan bahwa stres membuat mereka lebih sering merasa kesulitan dalam mengelola waktu antara mengajar dan menyelesaikan tugas administratif, yang berujung pada kualitas pengajaran yang menurun. Ini menunjukkan bahwa stres tidak hanya mempengaruhi produktivitas dalam hal penyelesaian tugas administratif, tetapi juga berdampak langsung pada kualitas pengajaran yang diberikan kepada siswa.

#### **Pengaruh Kombinasi Konflik dan Stres Kerja terhadap Produktivitas**

Kombinasi antara konflik kerja dan stres kerja di MA Biroyatul Huda Cilongok juga ditemukan memiliki dampak yang lebih besar terhadap produktivitas tenaga kependidikan. Beberapa responden menjelaskan bahwa konflik yang tidak terselesaikan dan stres kerja yang berkepanjangan sering berjalan beriringan, saling memperburuk keadaan dan mengurangi kemampuan mereka untuk bekerja secara efektif. Sebagai contoh, salah satu guru mengungkapkan bahwa konflik dengan rekan kerja mengenai metode pengajaran sering kali membuatnya merasa terisolasi, yang meningkatkan stres dan akhirnya menurunkan

produktivitas dalam mengajar.

Dalam observasi, terlihat bahwa ketika konflik dan stres berkelanjutan, sebagian tenaga kependidikan menjadi lebih pasif dan kurang terlibat dalam kegiatan kolaboratif. Hal ini menyebabkan pembagian tugas yang tidak efisien, serta berkurangnya inisiatif untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Beberapa tenaga kependidikan juga menunjukkan sikap frustrasi dan cemas, yang jelas mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja.

Meskipun demikian, ada juga beberapa contoh di mana manajemen yang responsif dalam menangani konflik dan memberikan dukungan bagi tenaga kependidikan berhasil meredakan stres dan meningkatkan produktivitas. Salah satu responden menjelaskan bahwa setelah adanya program pelatihan manajemen stres dan pendekatan mediasi dalam menyelesaikan konflik, mereka merasa lebih didukung dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan yang baik terhadap konflik dan stres dapat mengurangi dampak negatifnya terhadap produktivitas tenaga kependidikan.

Secara keseluruhan, hasil

penelitian ini menegaskan bahwa baik konflik kerja maupun stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas tenaga kependidikan di MA Biroyatul Huda Cilongok. Penanganan yang tepat terhadap kedua faktor ini, melalui pendekatan yang mendukung penyelesaian konflik dan manajemen stres, dapat meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

### **Diskusi**

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa kombinasi antara konflik kerja dan stres kerja memiliki dampak yang sangat besar terhadap produktivitas tenaga kependidikan di MA Biroyatul Huda Cilongok. Beberapa responden mengungkapkan bahwa ketika mereka menghadapi konflik internal di lingkungan kerja baik dengan rekan sejawat maupun dengan pihak manajemen stres yang mereka alami semakin meningkat, mengakibatkan berkurangnya semangat kerja. Salah satu guru mengatakan, "Ketika ada ketegangan dengan rekan kerja, saya merasa tertekan, dan itu membuat saya sulit fokus pada pekerjaan." Hal ini

menunjukkan bahwa stres akibat konflik bisa mengarah pada penurunan kinerja yang signifikan.

Observasi yang dilakukan juga memperlihatkan bahwa saat stres kerja berlangsung lama, disertai dengan konflik yang tak kunjung selesai, tenaga kependidikan cenderung menjadi lebih pasif dan kurang berinisiatif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Salah satu faktor yang diperhatikan adalah berkurangnya interaksi antara tenaga kependidikan dalam rapat atau kegiatan kolaboratif. Ketika stres dan konflik terus berlanjut, mereka lebih memilih untuk menghindari diskusi kelompok dan berfokus pada pekerjaan individual, yang tentunya mengurangi peluang untuk meningkatkan kualitas kerja dan hasil kerja tim secara keseluruhan.

Selain itu, beberapa responden menyatakan bahwa mereka merasa semakin tertekan ketika konflik yang terjadi di lingkungan kerja tidak segera ditangani. Mereka merasakan adanya ketegangan yang membebani pikiran mereka, sehingga mempengaruhi kemampuan untuk berkonsentrasi. Salah satu tenaga kependidikan berkomentar, "Saya merasa tertekan, baik karena beban pekerjaan yang tidak ada habisnya maupun konflik yang tidak pernah diselesaikan, dan ini menyebabkan saya kehilangan

motivasi untuk bekerja dengan sepenuh hati." Hal ini menunjukkan bahwa tekanan yang disebabkan oleh kombinasi konflik dan stres secara langsung mengurangi efektivitas mereka dalam menyelesaikan tugas.

Pada saat yang sama, stres yang timbul akibat ketegangan interpersonal di tempat kerja juga menurunkan rasa puas terhadap pekerjaan. Banyak responden yang merasa bahwa ketidakpuasan ini menyebabkan mereka kehilangan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diemban. Mereka merasa bahwa kualitas pekerjaan mereka menurun, terutama dalam hal ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas administratif dan pengajaran. Salah satu responden menyatakan, "Ketika stres karena masalah pribadi dengan rekan kerja datang, saya sering tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik atau tepat waktu." Hal ini menunjukkan bahwa stres yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak langsung pada kualitas hasil kerja yang diberikan.

Namun, meskipun kombinasi antara konflik dan stres kerja cenderung menurunkan produktivitas, beberapa responden juga mengungkapkan bahwa penyelesaian

konflik yang baik dan pengelolaan stres yang efektif dapat meningkatkan kembali semangat kerja mereka. Salah satu tenaga kependidikan mengungkapkan bahwa setelah adanya pelatihan manajemen stres yang difasilitasi oleh manajemen sekolah, mereka merasa lebih terbuka untuk berbicara tentang perasaan mereka dan mendapatkan dukungan dari rekan kerja. Ini mengarah pada peningkatan kualitas kolaborasi dan, akhirnya, produktivitas mereka. "Setelah saya mendapat dukungan dan pelatihan tentang bagaimana mengatasi stres, saya merasa lebih siap dan lebih produktif dalam bekerja," ujar salah satu responden.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa meskipun konflik dan stres kerja di MA Biroyatul Huda Cilogok pada awalnya memperburuk

produktivitas tenaga kependidikan, upaya yang dilakukan oleh manajemen sekolah untuk menyelesaikan konflik dan memberikan dukungan terhadap pengelolaan stres dapat memperbaiki kondisi tersebut. Oleh karena itu, penting bagi pihak manajemen untuk tidak hanya fokus pada penanganan masalah

administratif, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis tenaga kependidikan. Dengan dukungan yang tepat, konflik dan stres dapat dikelola dengan baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan secara keseluruhan.

### **Ringkasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini mengungkapkan bahwa baik konflik kerja maupun stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kependidikan di MA Biroyatul Huda Cilogok. Kombinasi antara keduanya memperburuk kinerja dan kualitas pekerjaan mereka. Konflik yang terjadi antara rekan kerja atau dengan manajemen sekolah menyebabkan ketegangan yang mengalihkan perhatian tenaga kependidikan dari tugas utama mereka, seperti mengajar dan menyelesaikan tugas administratif. Stres kerja yang muncul akibat beban kerja yang tinggi dan ketidakjelasan peran juga memperburuk kondisi ini, menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang memengaruhi semangat dan konsentrasi mereka.

Bukti menunjukkan bahwa ketika konflik tidak terselesaikan dengan baik, hal ini mengurangi kolaborasi

dan komunikasi di antara tenaga kependidikan, sehingga menurunkan produktivitas. Di sisi lain, stres yang berkelanjutan menyebabkan penurunan motivasi dan kualitas pekerjaan, serta peningkatan absensi di tempat kerja. Namun, penelitian ini juga menemukan bahwa manajemen yang efektif dalam menangani konflik dan memberikan dukungan untuk mengelola stres dapat meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan. Pelatihan manajemen stres dan mediasi dalam menyelesaikan konflik terbukti membantu tenaga kependidikan untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya pengelolaan yang baik terhadap konflik dan stres kerja untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Dengan intervensi yang tepat, seperti pelatihan dan dukungan psikologis, kedua faktor ini dapat dikelola secara efektif, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas di lingkungan kerja.

### **Refleksi Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini memberikan wawasan yang sangat berharga mengenai pentingnya pengelolaan

konflik dan stres kerja di lingkungan pendidikan, khususnya di MA Biroyatul Huda Cilongok. Penemuan bahwa kombinasi antara konflik dan stres dapat menurunkan produktivitas tenaga kependidikan mempertegas betapa pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung. Konflik yang tidak terselesaikan dengan baik dapat memperburuk komunikasi antar rekan kerja, sementara stres yang berkepanjangan tidak hanya

memengaruhi kualitas pekerjaan, tetapi juga kesejahteraan mental dan fisik tenaga kependidikan.

Namun, yang lebih menggembirakan adalah temuan bahwa pengelolaan konflik dan stres yang efektif dapat memperbaiki kondisi ini. Dukungan dari manajemen dalam bentuk mediasi untuk menyelesaikan konflik dan pelatihan manajemen stres dapat mengurangi dampak negatif keduanya. Hal ini menunjukkan bahwa upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan mendukung kesejahteraan psikologis tenaga kependidikan sangat penting. Dengan pelatihan yang tepat, para tenaga kependidikan dapat lebih mampu mengatasi tekanan yang ada dan

bekerja dengan lebih produktif.

Sebagai refleksi pribadi, saya merasa bahwa penelitian ini memberikan pelajaran penting bagi setiap individu dalam dunia pendidikan. Konflik dan stres adalah hal yang wajar dalam lingkungan kerja, tetapi jika tidak dikelola dengan baik, keduanya dapat berdampak negatif. Menciptakan komunikasi yang terbuka, mengedepankan pemecahan masalah secara kolaboratif, serta memberikan dukungan psikologis sangat penting dalam meningkatkan kualitas kerja. Sebagai seorang pendidik, kita harus bisa menjadi bagian dari solusi, bukan hanya menghadapi masalah tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan harapan bahwa dengan perhatian dan pendekatan yang tepat, tenaga kependidikan dapat bekerja lebih produktif dan sejahtera.

### **Interpretasi Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik dan stres kerja memang memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas tenaga kependidikan di MA Biroyatul Huda Cilongok. Hal ini bisa dipahami karena kedua faktor tersebut dapat menurunkan motivasi, menyebabkan ketegangan dalam hubungan interpersonal, dan

memperburuk kesehatan mental, yang pada akhirnya mengurangi efisiensi dan efektivitas kerja. Konflik yang tidak diselesaikan dengan baik menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja, sedangkan stres kerja akibat beban yang berat dan tekanan administratif memperburuk kondisi ini. Keduanya saling memperburuk satu sama lain dan menciptakan siklus yang sulit diputuskan, di mana produktivitas kerja menurun sebagai akibat langsung dari faktor-faktor ini.

Berkaitan dengan penelitian terdahulu, temuan ini memperkuat bukti bahwa konflik dan stres dapat memengaruhi produktivitas tenaga kerja di berbagai sektor. Namun, dalam konteks pendidikan, temuan ini memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai betapa kompleksnya interaksi antara faktor-faktor tersebut dalam lingkungan pendidikan. Berbeda dengan studi sebelumnya yang seringkali fokus pada sektor bisnis atau industri, penelitian ini menggali lebih dalam bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan secara langsung, terutama dalam konteks institusi pendidikan yang memiliki tantangan tersendiri dalam manajemen sumber

daya manusia.

Implikasi kebijakan dari hasil penelitian ini sangat jelas: untuk meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan, penting bagi manajemen MA Biroyatul Huda Cilogok untuk memperhatikan pengelolaan konflik dan stres kerja. Kebijakan yang mendukung lingkungan kerja yang lebih harmonis dan sehat secara mental, seperti mediasi konflik secara terstruktur dan pelatihan pengelolaan stres, harus diprioritaskan. Selain itu, pihak manajemen perlu menciptakan ruang bagi komunikasi terbuka di antara tenaga kependidikan untuk mencegah terjadinya konflik yang berkepanjangan. Kebijakan semacam ini dapat meminimalisir dampak negatif dari konflik dan stres kerja, sehingga meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Secara konseptual, temuan ini mengundang kita untuk lebih mendalami teori-teori tentang hubungan antara stres, konflik, dan produktivitas kerja dalam konteks pendidikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor psikologis seperti stres dan dinamika sosial dalam konflik bisa sangat memengaruhi kinerja individu.

Kedepannya, penelitian lebih lanjut bisa mengeksplorasi bagaimana variabel-variabel ini saling berinteraksi dalam konteks lain, seperti pengaruh lingkungan kerja, kebijakan sekolah, dan dukungan sosial terhadap produktivitas tenaga pendidik.

#### **D. Kesimpulan**

Temuan yang paling mengejutkan dalam penelitian ini adalah pengaruh besar kombinasi antara konflik dan stres terhadap produktivitas kerja tenaga kependidikan. Hasil yang menunjukkan bahwa ketegangan interpersonal dan stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan penurunan signifikan dalam kinerja tenaga kependidikan sangat menggugah. Ini membuktikan bahwa masalah psikologis di tempat kerja dapat merusak bukan hanya hubungan sosial, tetapi juga kualitas dan hasil kerja yang diberikan.

Konsep-konsep yang digunakan, seperti konflik, stres kerja, dan produktivitas, serta pendekatan kualitatif dengan wawancara dan observasi, terbukti sangat relevan dalam menjawab pertanyaan penelitian. Pendekatan ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana konflik

dan stres kerja mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan di MA Biroyatul Huda Cilongok. Wawancara dan observasi memungkinkan peneliti untuk mendapatkan perspektif langsung dari tenaga kependidikan mengenai perasaan dan pengalaman mereka dalam menghadapi konflik dan stres kerja.

Keterbatasan dari penelitian ini adalah sampel yang terbatas pada tenaga kependidikan di MA Biroyatul Huda Cilongok, yang berjumlah kurang dari 10 orang. Karena itu, hasilnya mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasi untuk semua sekolah atau institusi pendidikan. Selain itu, penelitian ini lebih menekankan pada pengalaman subjektif tenaga kependidikan, sehingga tidak mempertimbangkan faktor-faktor eksternal yang mungkin memengaruhi produktivitas mereka. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan studi yang lebih besar dan lebih luas dengan melibatkan lebih banyak responden

dari berbagai sekolah, serta memasukkan variabel tambahan seperti dukungan manajerial dan kebijakan pendidikan yang lebih terperinci.

### **Daftar Pustaka**

- Dora, Maresta, & Anjelina, Mutiara. (2022). *Pengaruh Konflik, Tekanan Pekerjaan dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kantor BKPSDM*. *Jurnal Media Ekonomi*, 27(2), 12–23.
- Fathorrahman. (2021). *Manajemen Konflik dan Stres di Sekolah*. *Jurnal Ilmu Ilmu Kependidikan*, 12(02), 183–200.
- Gintulangi, Sabriana Oktaviani, & Arsana, I. Kadek Satria. (2021). *Pengaruh Kemampuan Manajemen Konflik, Kontrol Stres Kerja dan Self-Efficacy Pada Kinerja Guru*. *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 2747–2752.
- Hadya, Rizka. (2024). *Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT . Gersindo Minang Plantation*. *Jurnal Manajemen*, 2(1),
- Juartini, T. (2021). *Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Karyawan PT. Delima Pinglogistra Jakarta Timur*. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 3.
- Lubis, Fatimah Malini. (2023). *Pendidikan dan Konseling*. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5, 2570–2576.
- Lucia, Roosalina Hera, Kawet, Lotje, & Trang, Irvan. (2015). *Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan universitas katolik de la salle manado*. *Jurnal EMBA*, 3(3),

- 719– 728.
- Maulana, Ahmad (2021). *Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa*. Jurnal Madani. LKD-PM.Universitas Pamulang. 4(1),12 – 23.
- Nafs, Tazkiatun. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Guru Tahfidz di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia*. Acta Psychologia, 2, 199–208.
- Napitu, Resna. (2022). *Dampak Konflik dan Stress Kerja*. Jurnal Manajemen Dan Sains, 7(April), 290–298.  
<https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.395>
- Paskaliani, Rutina. (2024). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Guru SMK Persada Husada Indonesia di Jatiasih Bekasi Factors Associated with Work Stress for Persada Husada Indonesia Vocational School Teachers in Jatiasih Bekasi Abst*. Jurnal Persada Husada Indonesia, 11(40), 30–39.
- Putri, Alya. (2023). *Metode Penelitian*. 35–43.
- Polopadang, K.Y., Tewel, B., dan Walangitan, M.D. (2019) *Dampak Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama Aqua Airmada*. Jurnal EMBA, 5216
- Reppi, Bryan, Sumampouw, Oksfriani Jufri, Lestari, Hesty, (2020). *Faktor-faktor Resiko Stres Kerja*. Jurnal of Public Health, 1(March), 33–39. Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi.
- Rahayaan, Tjilen dan Tambajong (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik*. Vol.2. No.1.  
<https://ejournal.unmus.ac.id/index.php/fisip/article/download/2454/1331>.
- Rialmi, Zackharia. (2021). *Manajemen Konflik dan Stress*.
- Sofia. (2023). *Teori dan Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Literasi Nusantara Abadi Group.
- Suncaka, Eko. (2023). *Manajemen Konflik di Sekolah*. Jurnal on Education. 05(04), 15143–15153.
- Suwatno 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Weken, Merdekawati Evangli. (2009). *Hubungan antara Beban Kerja, Konflik Peran, dan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas*. Jurnal of Public Health, 1(2016), 80–88.

**Lampiran-lampiran**

