



Pengaruh *Work Family Conflict*, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Wanita SMA Muhammadiyah 1 Sragen

Ajeng Dyah Pramesti¹, Riska Fii Ahsani²

^{1,2}Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

Korespondensi penulis: ajengdp0306@gmail.com¹

Abstract. *This study aims to analyze the significance of the influence of work family conflict, workload, and work stress on the performance of female teachers of SMA Muhammadiyah 1 Sragen. This study used a survey method conducted on female teachers of SMA Muhammadiyah 1 Sragen. Data collection in this study used a questionnaire distributed to respondents. The population in this study, namely all female teachers of SMA Muhammadiyah 1 Sragen which amounted to 31 teachers. The sample in this study amounted to 31 female teachers using the census method. The study used instrument tests and classical assumption tests. Data analysis techniques used in this study used descriptive analysis, multiple linear regression analysis, t test, F test, and coefficient of determination (R²). The validity and reliability test results show that the variables of work family conflict, workload, work stress, and teacher performance are valid and reliable. The results of the classical assumption test show that all classical assumption tests pass. The results of this study obtained a regression equation, namely $Y = 19.239 - 0.071 X_1 + 0.596 X_2 - 0.199 X_3$. The results of the t test show that the variables of work family conflict and work stress do not have a significant effect on the performance of female teachers of SMA Muhammadiyah 1 Sragen. The results of the F test indicate that the model used to test the effect of work family conflict variables, workload, work stress, and teacher performance is appropriate. The coefficient of determination (R²) = 0.300, meaning that the magnitude of the contribution of the independent influence of work family conflict, workload and work stress on teacher performance is 30%.*

Keywords: *Work Family Conflict, Workload, Work Stress, Teacher Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis signifikansi pengaruh work family conflict, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja guru wanita SMA Muhammadiyah 1 Sragen. Penelitian ini menggunakan metode survei yang dilakukan pada guru wanita SMA Muhammadiyah 1 Sragen. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarluaskan kepada responden. Populasi dalam penelitian ini, yaitu seluruh guru wanita SMA Muhammadiyah 1 Sragen yang berjumlah 31 guru. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 guru wanita dengan menggunakan metode sensus. Penelitian menggunakan uji instrumen dan uji asumsi klasik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R²). Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa variabel *work family conflict*, beban kerja, stres kerja, dan kinerja guru sudah valid dan reliabel. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa lolos semua uji asumsi klasik. Hasil dari penelitian ini diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 19,239 - 0,071 X_1 + 0,596 X_2 - 0,199 X_3$. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru wanita SMA Muhammadiyah 1 Sragen. Hasil uji F menunjukkan bahwa model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel *work family conflict*, beban kerja, stres kerja, dan kinerja guru sudah tepat. Hasil koefisien determinasi (R²) = 0,300, artinya besarnya sumbangan pengaruh independen *work family conflict*, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru sebesar 30%.

Kata kunci: Beban Kerja, Kinerja Guru, *Work Family Conflict*, Stres Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Menurut Hasibuan (2019: 10) “Manajemen sumber daya

manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi serta sebagai salah satu fungsi dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja yang baik pula. Pentingnya sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu organisasi yang merupakan kunci dalam menentukan perkembangan perusahaan tidak lepas dari kinerja yang diberikan oleh karyawan itu sendiri. Kinerja atau performa karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan (Jalil, 2019).

Manajemen sumber daya manusia harus di sesuaikan dengan strategis tertentu agar tujuan utama dalam memfasilitasi keefektifan organisasi dapat tercapai (Hasibuan: 2019: 23). Sekolah sebagai suatu lembaga yang akan mendidik peserta didik atau siswa dengan tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal ini sesuai dengan tujuan bangsa Indonesia sebagaimana yang tercantum didalam pembukaan UUD 1945 adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Diantaranya upaya untuk mewujudkan tujuan itu adalah melalui pendidikan, baik pendidikan formal maupun pendidikan nonformal serta pendidikan informal. Pentingnya peranan sumber daya manusia tersebut, maka diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam suatu organisasi dengan cara menciptakan kinerja Guru yang maksimal dan baik. Menurut Darmadi (2018: 34) Kinerja Guru adalah "Kemampuan yang ditunjukkan oleh Guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya". Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas.

Keberadaan Guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja Guru. Untuk dapat meningkatkan kinerja Guru, maka kita harus diketahui faktor yang mempengaruhinya. Berdasarkan penelitian dari Nasthya dan Baidun (2019) mengatakan bahwa “Faktor masalah keluarga dan fasilitas kerja yang memadai”. Masalah keluarga dalam hal ini berkaitan dengan adanya konflik antara pekerjaan dan keluarga yang disebut *work family conflict* (WFC). Dalam sebuah organisasi, WFC dapat terjadi apabila terdapat perbedaan pendapat atau terjadi ketidaksetujuan antar satu individu dengan individu lainnya. Dilihat dari sudut pandangnya, WFC bisa menjadi negatif dan juga positif. Konflik bisa menjadi negatif karena adanya konflik dapat memecah belahkan bahkan dapat menghancurkan, tetapi konflik

bisa menjadi positif apabila kita bisa membuat konflik menjadi sebuah pelajaran agar lebih baik untuk kedepannya (Magdalena, Yusa, dan Ramadan, 2020).

Penyebab dari ketidakmaksimalan Guru dalam bekerja salah satunya dikarenakan beban kerja Guru yang dirasakan terlalu banyak. Jika dibandingkan dengan jumlah waktu untuk mengajar di dalam kelas sebagai tugas pokok Guru dengan tugas dalam melengkapi administrasi seorang Guru (Hasibuan, Hariati, dan Munasib, 2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian Hasibuan, Hariati, dan Munasib (2020) memiliki 2 faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. 1) Faktor *eksternal*, adalah faktor yang bebannya berasal dari luar tubuh pekerja, seperti : Tugas (*Task*), Organisasi kerja dan Lingkungan kerja, 2) Faktor *internal*, faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja *eksternal* yang berpotensi sebagai *stressor*, meliputi faktor *somatic* (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya). Dengan memberikan beban kerja yang efektif instansi pemerintahan dapat mengetahui sejauh mana Guru dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri. Guru yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan. Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka, akan muncul kelelahan yang lebih (Jalil, 2019). Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan Guru sangat perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja dan juga pencapaian dari Instansi itu sendiri (Jalil, 2019)

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja Guru adalah stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi seseorang yang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang (Jalil, 2019). Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi Guru itu sendiri Stres di tempat kerja mungkin dimulai secara individu atau dalam pengaturan kelompok. Sementara stres bisa sangat bermanfaat atau fungsional, itu juga dapat memiliki dampak yang tidak menguntungkan atau merusak kinerja. Sederhananya, ini berarti bahwa tergantung pada seberapa tinggi tingkat stres, jika ada tantangan pekerjaan, dan seberapa buruk kinerja sering dilakukan, stres memiliki

kapasitas untuk merangsang atau mengganggu kinerja, dan kinerja akan mulai menurun jika tingkat stres terlalu tinggi karena stres mengganggu seberapa baik tugas dilaksanakan (Budiasa, 2021: 34). Berdasarkan observasi pendahuluan menemukan beberapa fakta di tempat penelitian diantaranya adalah *work family conflict (WFC)*, beban kerja, dan stres kerja.

Work family conflict (WFC) merupakan salah satu faktor organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja. Salah satu konflik di organisasi adalah konflik peran. Konflik ini sering terjadi dikalangan pekerja wanita di mana pekerja wanita harus menjalankan tanggung jawabnya di dalam pekerjaan sekaligus berperan sebagai ibu di dalam keluarga. Hal ini akan menyebabkan terjadinya konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga atau yang disebut *work family conflict*. Menurut Nuryaningsih (2019) “*Work family conflict* adalah bentuk konflik dimana tekanan atau tuntutan peran akibat pekerjaan yang dilakukan saat bekerja, mempengaruhi tanggung jawab yang harus dilakukan pada keluarga”. *work family conflict* sering terjadi pada wanita yang sudah bekerja dan berkeluarga. Bagi wanita pekerja, bagaimanapun juga mereka adalah ibu rumah tangga yang sulit lepas begitu saja dari lingkungan keluarga, karenanya dalam meniti karier, wanita mempunyai beban dan hambatan yang lebih berat dibanding rekan prianya

Penelitian ini akan dilakukan di SMA Muhammadiyah 1 Sragen yang berlokasi di Jalan Sukowati No. 108, Sine, Sragen. Berdasarkan hasil observasi awal menunjukkan bahwa SMA Muhammadiyah 1 Sragen mempunyai masalah yang berkaitan dengan *work family conflict* yaitu kurangnya waktu untuk keluarga karena harus membagi waktu untuk keluarga dan pekerjaan, sedangkan waktunya sudah banyak digunakan untuk memenuhi waktu pekerjaannya sehingga hanya sedikit waktu yang tersisa untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga, memenuhi kebutuhan anak dan waktu untuk beristirahat. Hal ini terjadi pada Guru wanita yang sudah bersuami dan mempunyai anak di rumah dimana jam kerja sekolah dengan adanya program *Full Day Schooll* dari pemerintah dengan penambahan waktu sampai sore, yaitu 8 jam selama 5 hari. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Nomor 23 Tahun 2017 tentang hari sekolah yang mengatur 8 jam sehari selama 5 hari alias *Full Day School*.

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

belum cukup. Sehingga dari adanya *work family conflict* mengakibatkan seorang Guru wanita memiliki hubungan keluarga yang kurang harmonis antara anak dan suami dan kasih sayang anak yang kurang karena anak yang harus ditinggalkan ke keluarga jika memiliki suami yang kerja juga, hal itu juga akan memberatkan juga karena harus membayar orang yang mengasuh anaknya pada saat kerja. *Work family conflict* ini perlu diperhatikan karena karyawan yang sudah menikah akan memiliki peran tanggung jawab ganda yaitu sebagai seorang ibu rumah tangga dan wanita karir. Kedua peran ini sama-sama membutuhkan waktu dan perhatian penuh dalam pemenuhannya. Kondisi ini sesuai dengan penelitian Magdalena, Yusa, dan Ramadan (2022), dan Nuryaningsih (2019) yang menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru. Namun, hal ini bertentangan dengan penelitian Makrifah, Widjajani, dan Utomo (2020) yang menunjukkan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja Guru selain *work family conflict* yaitu beban kerja. Menurut Mahawati (2021: 49) “Beban kerja merupakan beban aktivitas fisik, mental, sosial yang diterima oleh individu yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, sesuai dengan kemampuan fisik maupun keterbatasan pekerja dalam menerima beban tersebut”. Beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan atau sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Guru. Penyebab dari ketidakmaksimalan Guru dalam bekerja salah satunya dikarenakan beban kerja Guru yang dirasakan terlalu banyak. Jika dibandingkan dengan jumlah waktu untuk mengajar di dalam kelas sebagai tugas pokok Guru dengan tugas dalam melengkapi administrasi seorang Guru.

Adapun beban kerja pokok Guru diatur dalam pasal 3 di Peraturan Kementerian pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No 15 tahun 2018 sebagai berikut: merencanakan pembelajaran atau pembimbingan, melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan, menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan, membimbing dan melatih peserta didik dan melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja Guru. Berdasarkan observasi di SMA Muhammadiyah 1 Sragen peneliti menemukan permasalahan yang berkaitan dengan beban kerja yaitu waktu jam kerja yang panjang yaitu lebih dari 8 jam yang membuat beban kerja Guru semakin banyak, seperti adanya penambahan jam kerja selama kurang lebih 60 menit untuk pembelajaran komputer, karena harus praktek secara langsung, dan selain itu sebagian Guru juga tidak langsung pulang karena setelah pembelajaran berakhir ada Guru yang harus bertanggung jawab dalam kegiatan *Ekstrakurikuler* yang diadakan setelah siswa pulang sekolah, kegiatan pramuka

yang menghabiskan waktu sampai sore dan mengenai administrasi Guru yang harus diselesaikan karena adanya tuntutan yang diberikan kepala sekolah untuk diselesaikan tepat waktu serta adanya kegiatan jam ke-Nol yang di lakukan oleh sekolah yang dibawah naungan organisasi Muhammadiyah.

Permasalahan lain yang membuat beban kerja Guru wanita semakin banyak yaitu Guru harus mengajar beberapa kelas dalam 1 hari diikuti metode pembelajaran yang semakin sulit dengan menggunakan sistem digital, pelatihan terhadap siswa yang belum paham akan materi yang belum paham. Selain itu Guru yang memiliki tugas ganda selain menjadi Guru seperti wakil kepala sekolah, pembinaan ekstrakurikuler, tugas di luar perjalanan dinas dan pembuatan rancangan belajar setiap hari yang dilakukan di rumah, dan kadang harus juga mengoreksi tugas-tugas siswa yang membutuhkan waktu sampai larut malam, dan urusan administrasi Guru yang membutuhkan waktu lama hingga mengakibatkan Guru melanjutkan pekerjaannya di rumah. Semakin banyak beban kerja yang diberikan kepada Guru akan berdampak pada menurunnya kinerja Guru. Kondisi ini sesuai dengan penelitian Ngatimun, Sanusi, dan Manan (2019), dan Jalil (2019) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru. Hal tersebut bertentangan dengan penelitian Kusmayati, Syukri, dan Rais (2023), Hariati dan Hasibuan (2020) yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru.

Tuntutan organisasi atas kinerja pegawai yang baik dan terus meningkat seringkali menyebabkan stres yang akhirnya berdampak pada kinerja. Stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan pegawai merasa tertekan dalam pekerjaan sehingga dapat menghasilkan hambatan proses berfikir, emosional, dan gangguan pada kondisi fisik.

Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan atau respon atas tekanan pada pekerjaan yang diakibatkan oleh keadaan tidak atau kurangnya kecocokan antara seseorang dengan lingkungannya, sehingga berpengaruh kepada fisik, mental dan perilaku individu saat bekerja (Komang, 2021: 22).

Stres kerja yang bertambah, maka akan semakin mempengaruhi kinerja dan kesehatannya, bahkan dapat menyebabkan gangguan untuk berkomunikasi dengan lingkungan sekitarnya. Berdasarkan pra survei yang telah dilakukan terhadap Guru di SMA Muhammadiyah 1 Sragen peneliti menemukan masalah berkaitan dengan stres kerja yang tinggi terhadap Guru. Hal tersebut dipengaruhi oleh Guru wanita yang merasa dengan adanya tuntutan pekerjaan yang sedemikian kompleks tersebut mulai dari pembelajaran terhadap siswa dan pengurusan administrasi dan kegiatan ekstrakurikuler yang dilakukan sekolah yang menyebabkan resiko keterlambatan Guru saat pulang kerumah. Perubahan kebijakan

pemerintah dapat memicu stres kerja bagi Guru hal ini ditunjukkan bahwa kebijakan pendidikan yang berubah-ubah dapat menstimulus Guru mengalami stres di sekolah.

Pada saat pemerintah mengeluarkan kebijakan terkait pendidikan, maka Guru secara tidak langsung harus berusaha semaksimal mungkin memahami dan mengimplementasikan kebijakan tersebut. Perubahan kebijakan pendidikan ini dapat berupa tuntutan dalam hal ujian berstandar dan inovasi dalam pendidikan. Dalam kondisi tersebut, Guru cenderung memiliki emosi yang tidak stabil dan gampang marah karena adanya kebingungan tentang kebijakan pendidikan yang baru. Sehingga pada kondisi tersebut, stres dapat dialami oleh Guru (Sari, Ekawarna, dan Sulistiyo, 2022)

Stres yang meningkat sampai pada tingkat yang tinggi akan menyebabkan penurunan pada kinerja individu. Stres yang tinggi dan tidak dapat dikendalikan oleh Guru dapat menurunkan kinerjanya sehingga akan menghasilkan kualitas Guru yang rendah. Kondisi ini sesuai dengan penelitian Sari, Ekawarna, dan Sulistiyo (2022), Jalil (2019), Ngatimun, Sanusi, dan Manan (2019) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru. Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan Nugroho dan Priyono (2022) yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru.

Tujuan penelitian ini ialah menganalisis pengaruh *work family conflict*, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja guru wanita SMA Muhammadiyah 1 Sragen.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan kualitatif. Jenis dan sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri secara langsung oleh peneliti, melalui observasi, wawancara atau kuesioner". Data ini dikumpulkan dengan menggunakan teknik observasi langsung melalui penyebaran kuesioner kepada Guru Wanita SMA Muhammadiyah 1 Sragen terkait variabel *work family conflict*, beban kerja, stres kerja, dan kinerja Guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru Wanita SMA Muhammadiyah 1 Sragen yang berjumlah 52 Guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* bahwa penentuan sampel penelitian harus memenuhi kriteria tertentu. Adapun kriteria yang ditentukan yaitu: Guru SMA Muhammadiyah 1 Sragen yang berjenis kelamin wanita. Maka dari itu sampel pada penelitian ini sebanyak 31 Guru Wanita di SMA Muhammadiyah 1 Sragen.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi, studi pustaka, dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji

autokorelasi dan uji normalitas dengan analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Multikolinearitas

Uji ini bisa dilakukan dengan patokan nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas, dan sebaliknya jika nilai *tolerance* ≤ 0,10 dan VIF ≥ 10, maka terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 3.1 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		<i>Coefficients^a</i>	
		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	WFC	0,223	4,483
	Beban Kerja	0,922	1,085
	Stres Kerja	0,216	4,629

a. *Dependent Variable: Kinerja Guru*

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3.1 menunjukkan nilai *tolerance work family conflict* (X_1) = 0,223, beban kerja (X_2) = 0,922 dan stres kerja (X_3) = 0,216 > 0,10 dan nilai VIF *work family conflict* (X_1) = 4,483, beban kerja (X_2) = 1,085 dan stres kerja (X_3) = 4,629 < 10. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan *Runs Test* dengan menggunakan SPSS. Kriteria dari uji korelasi yaitu apabila *p-value* < 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya terdapat korelasi antar residual. *p-value* ≥ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya tidak ada korelasi antar residual. Hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.2 Hasil Uji Autokorelasi

<i>Runs Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Test Value^a</i>		-0,03650
<i>Cases < Test Value</i>		15
<i>Cases ≥ Test Value</i>		16
<i>Total Cases</i>		31
<i>Number of Runs</i>		17
<i>Z</i>		0,006
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,995
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)</i>	<i>Sig.</i>	0,852 ^b
	<i>99% Confidence Lower Bound</i>	0,843
	<i>Interval Upper Bound</i>	0,861

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3.2 hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,995 > 0,05 sehingga diartikan bahwa tidak terjadi autokorelasi (bebas autokorelasi).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain, maka disebut heteroskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Glejser* yaitu dengan cara meregresikan nilai *absolute residual* dengan variabel terikat, dengan kriteria keputusan apabila *p-value* < 0,05 maka diartikan terjadi heteroskedastisitas dan apabila *p-value* ≥ 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Coefficients^a</i>						
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			
1	<i>(Constant)</i>	5,270	2,852		1,848	0,076
	WFC	-0,315	0,226	-0,544	-1,399	0,173
	Beban kerja	0,007	0,089	0,016	0,084	0,934
	Stres kerja	0,205	0,244	0,332	0,840	0,408

a. *Dependent Variable: abresid*

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3.3 menunjukkan *p-value* variabel *work family conflict* (X_1) = 0,173, beban kerja (X_2) = 0,934, dan stres kerja (X_3) = 0,408 karena *p-value* > 0,05 maka berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas yaitu uji *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria uji ini apabila $p\text{-value} \geq 0,05$, maka data terdistribusi normal, sebaliknya apabila $p\text{-value} < 0,05$ maka data dikatakan tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 3.4 Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>			
		<i>Unstandardized Residual</i>	
	<i>N</i>	31	
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000	
	<i>Std. Deviation</i>	2,42143137	
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,127	
	<i>Positive</i>	0,127	
	<i>Negative</i>	-0,093	
	<i>Test Statistic</i>	0,127	
	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200 ^{c,d}	
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)</i>	<i>Sig.</i>	0,655 ^e	
	<i>99% Confidence Interval</i>	<i>Lower Bound</i>	0,642
		<i>Upper Bound</i>	0,667

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3.4 hasil pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorav Smirnov Test* dengan SPSS diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,200 > 0,05 sehingga menunjukkan keadaan yang tidak signifikan, artinya bahwa residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas (*work family conflict*, beban kerja, stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja guru). Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 3.5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			
1	(Constant)	19,239	4,811		3,999	0,000
	WFC	-0,071	0,381	-0,061	-0,188	0,853
	Beban Kerja	0,596	0,151	0,628	3,950	0,001
	Stres Kerja	-0,199	0,412	-0,159	-0,483	0,633

a. *Dependent Variable: Kinerja Guru*

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil tabel 3.5 menunjukkan hasil analisis regresi linier berganda dengan persamaan $Y = 19,239 - 0,071 X_1 + 0,596 X_2 - 0,199 X_3$

$a = 19,239$ (positif)

Artinya jika *work family conflict* (X_1), beban kerja (X_2), dan stres kerja (X_3) konstan maka kinerja guru (Y) adalah positif.

$b_1 = -0,071$ (negatif)

Work family conflict berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Artinya: jika *work family conflict* (X_1) meningkat maka kinerja guru (Y) akan menurun, dengan asumsi variabel beban kerja (X_2) dan stres kerja (X_3) konstan atau tetap.

$b_2 = 0,596$ (positif)

Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Artinya: jika beban kerja (X_2) meningkat maka kinerja guru (Y) akan meningkat, dengan asumsi variabel *work family conflict* (X_1), dan stres kerja (X_3) konstan atau tetap.

$b_3 = -0,199$ (negatif)

Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru.

Artinya: jika stres kerja (X_3) meningkat maka kinerja guru (Y) akan menurun, dengan asumsi *work family conflict* (X_1) dan beban kerja (X_2) konstan atau tetap.

Uji t

Uji t ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas (*work family conflict*, beban kerja, stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja guru). Hasil analisis uji t dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.6 Hasil Uji T

<i>Coefficients^a</i>						
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			
1	(Constant)	19,239	4,811		3,999	0,000
	WFC	-0,071	0,381	-0,061	-0,188	0,853
	Beban Kerja	0,596	0,151	0,628	3,950	0,001
	Stres Kerja	-0,199	0,412	-0,159	-0,483	0,633

a. *Dependent Variable: Kinerja Guru*

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

- 1) Pengujian signifikansi pengaruh *work family conflict* (X_1) terhadap kinerja guru (Y)

Diperoleh $p\text{-value} = 0,853 > 0,05$ maka H_0 diterima artinya terdapat pengaruh yang tidak signifikan *work family conflict* terhadap kinerja guru, jadi H_1 yang

menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru wanita SMA Muhammadiyah 1 Sragen tidak terbukti kebenarannya.

2) Pengujian signifikansi pengaruh beban kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y)

Diperoleh $p\text{-value} = 0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja guru, jadi H_2 yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru wanita SMA Muhammadiyah 1 Sragen terbukti kebenarannya.

3) Pengujian signifikansi pengaruh stres kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y)

Diperoleh $p\text{-value} = 0,633 > 0,05$ maka H_0 diterima artinya terdapat pengaruh yang tidak signifikan stres kerja terhadap kinerja guru, jadi H_3 yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru wanita SMA Muhammadiyah 1 Sragen tidak terbukti kebenarannya.

Uji F (Ketepatan model)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui ketepatan model dalam memprediksi pengaruh variabel bebas yaitu *work family conflict* (X_1), beban kerja (X_2), dan stres kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). Hasil analisis uji F dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 3.7 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103,455	3	34,485	5,293	0,005 ^b
	Residual	175,900	27	6,515		
	Total	279,355	30			

a. *Dependent Variable*: Kinerja Guru

b. *Predictors*: (*Constant*), Stres Kerja, Beban Kerja, WFC

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Hasil perhitungan tabel 3.7 menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 5,293 dengan $p\text{-value}$ sebesar $0,005 < 0,05$. maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model tepat dalam memprediksi pengaruh variabel bebas *work family conflict* (X_1), beban kerja (X_2), stres kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (*work family conflict*, beban kerja, stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja guru). Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 3.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model Summary^b</i>				
Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,609 ^a	0,370	0,300	2,552

a. *Predictors: (Constant)*, Stres Kerja, Beban Kerja, WFC

b. *Dependent Variable: Kinerja Guru*

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) untuk model ini adalah sebesar 0,300, artinya besarnya sumbangan pengaruh independen *work family conflict* (X_1), beban kerja (X_2) dan stres kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 30% sisanya ($100\% - 30\%$) = 70% diterangkan oleh variabel lain di luar model, misalnya gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja.

Pembahasan

Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Guru Wanita SMA Muhammadiyah 1 Sragen

Hasil analisis pengaruh variabel *work family conflict* terhadap kinerja guru wanita di SMA Muhammadiyah 1 Sragen diperoleh nilai regresi -0,071 dan hasil uji t 0,853 > 0,05 maka H_0 diterima artinya terdapat pengaruh yang tidak signifikan *work family conflict* terhadap kinerja guru. H_1 yang menyatakan bahwa “*Work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru wanita SMA Muhammadiyah Sragen” tidak terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Soetjipto (2019: 16) konflik antara pekerjaan dan keluarga atau *work family conflict* dapat memiliki dampak negatif pada kinerja seseorang di tempat kerja, di mana konflik tersebut timbul karena seseorang mengalami kesulitan menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Tinggi rendahnya *work family conflict* tidak memengaruhi kinerja guru wanita SMA Muhammadiyah Sragen karena konflik antara keluarga dengan pekerjaan bisa dilihat dari tingkat konflik yang terjadi, di mana tidak semua guru wanita SMA Muhammadiyah Sragen mempunyai konflik keluarga atau pekerjaan karena berdasarkan perolehan deskriptif masih terdapat guru yang memiliki status pernikahan belum menikah sehingga tidak rentan terjadi sebuah konflik dan tidak semua guru yang sudah menikah sudah memiliki anak, maka dari itu konflik tidak sangat memengaruhi

kinerja guru. Konflik yang terjadi tidak selamanya selalu menjadi masalah yang akan memengaruhi guru karena guru akan mencari sebuah solusi masalah yang dihadapinya tanpa mengurangi semangat kerjanya.

Work family conflict yang terjadi dalam keluarga berhubungan dengan tekanan yang timbul dan menangani urusan rumah tangga dan menjaga anak, sedangkan peran dalam pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang timbul dari beban kerja yang berlebihan serta waktu yang dibutuhkan (*deadline*). Kondisi tersebut sering memicu terjadinya konflik-konflik yang terjadi dalam pekerjaan sehingga akan menimbulkan dampak seperti rendahnya kinerja guru yang akan mempengaruhi produktivitas guru tersebut. Pengaruh yang dihasilkan *work family conflict* terhadap kinerja guru sesuai dengan asumsi teori yaitu pengaruh yang dihasilkan *work family conflict* terhadap kinerja guru bersifat negatif atau berlawanan yang artinya apabila individu memiliki *work family conflict* yang tinggi maka kinerja guru akan rendah. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Makrifah, Widjajani, dan Utomo (2020) yang menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Implikasi penelitian ini sebaiknya Guru wanita SMA Muhammadiyah 1 Sragen semakin menurunkan *time based conflict* sehingga waktu yang harus untuk pekerjaan membuat guru semakin bisa mengikuti aktivitas dari tanggung jawab rumah tangga. Guru wanita SMA Muhammadiyah 1 Sragen hendaknya selalu memperhatikan *strain based conflict* sehingga guru wanita tidak harus melewatkan aktivitas kerja karena banyaknya waktu yang harus dihabiskan untuk tanggung jawab keluarga.

Work family conflict tidak mempengaruhi kinerja guru wanita SMA Muhammadiyah 1 Sragen karena guru wanita yang sudah menikah harus memiliki tanggung jawab keluarga secara penuh sehingga waktu yang digunakan lebih banyak dalam mengurus rumah tangga. Hal tersebut yang menyebabkan produktivitas kinerja guru akan menurun dan menyebabkan tuntutan tugas guru semakin banyak.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru Wanita SMA Muhammadiyah 1 Sragen

Hasil analisis pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja guru wanita di SMA Muhammadiyah 1 Sragen diperoleh nilai regresi 0,596 dan hasil uji t $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja guru. H_2 yang menyatakan bahwa “Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru wanita SMA Muhammadiyah 1 Sragen” terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Budiasa (2021: 38) beban kerja yang memadai dapat memberikan stimulasi mental dan tantangan yang memungkinkan seseorang

untuk berkembang secara profesional, di mana seseorang dihadapkan pada tugas-tugas yang menantang dapat merasa lebih terlibat dan termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas seseorang dapat mendorong produktivitas, di mana individu memiliki cukup tugas untuk dilakukan, mereka cenderung lebih fokus dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan mereka sehingga seseorang yang berhasil menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik, mereka dapat mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari atasan atau rekan kerja. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka, serta memperkuat kinerja positif. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ngatimun, Sanusi, dan Manan (2019), dan Jalil (2019) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Implikasi penelitian ini sebaiknya guru wanita SMA Muhammadiyah 1 Sragen lebih meningkatkan perhatian pada standar pekerjaan sehingga guru wanita dalam bekerja semakin dapat memahami pekerjaan dan pekerjaan yang diberikan sekolah sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan.

Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru wanita SMA Muhammadiyah 1 Sragen karena beban kerja yang diberikan kepala sekolah terhadap guru wanita sudah sesuai dengan kapasitas dan tanggung jawab di yang diberikannya. Hal tersebut yang membuat guru wanita tidak merasa terbebani oleh beban tugas yang diselesaikannya.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru Wanita SMA Muhammadiyah 1 Sragen

Hasil analisis pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja guru wanita di SMA Muhammadiyah 1 Sragen diperoleh nilai regresi $-0,199$ dan hasil uji t $0,633 > 0,05$ maka H_0 diterima artinya terdapat pengaruh yang tidak signifikan stres kerja terhadap kinerja guru. H_3 yang menyatakan bahwa “stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru wanita SMA Muhammadiyah 1 Sragen” tidak terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Budiasa (2021: 22) “Stres kerja adalah suatu kondisi karyawan di mana fisik atau psikisnya terkena gangguan, sehingga menimbulkan ketegangan dan perilaku tidak biasa (menyimpang) yang berakibat pada penurunan kualitas kinerja dan hasil kerja yang dilaksanakan”. Tinggi rendahnya stres yang terjadi di guru wanita SMA Muhammadiyah Sragen t guru wanita SMA Muhammadiyah Sragen tidak memengaruhi kinerja. Hal tersebut dikarenakan setiap guru memiliki jenjang karier yang berbeda sehingga tanggung jawab dan tugas pekerjaan disesuaikan dengan posisi jabatan yang diperolehnya. Manajemen waktu dan *deadline* tugas sudah diberikan sesuai dengan kemampuan guru masing-masing sehingga guru tidak akan mengalami stres dan dapat bekerja secara optimal.

Stres dapat memotivasi individu untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan dan tantangan yang memberikan individu rasa pencapaian dan pertumbuhan.

Stres kerja dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk berkonsentrasi dan fokus pada tugas-tugas yang harus dilakukan. Hal ini dapat mengakibatkan kesalahan, kelambatan, atau ketidakmampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan seseorang merasa stres, cenderung mengalami penurunan produktivitas. Stres kerja yang kronis dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental seseorang, jika seseorang merasa stres secara terus-menerus, hal ini dapat menyebabkan kelelahan, gangguan tidur, peningkatan risiko penyakit, dan masalah kesehatan lainnya, yang semuanya dapat mengganggu kinerja di tempat kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nugroho dan Priyono (2022) yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Implikasi penelitian ini sebaiknya guru wanita SMA Muhammadiyah 1 Sragen sebaiknya lebih memperhatikan tuntutan antar pribadi sehingga guru wanita semakin mampu bekerja secara optimal dengan tekanan dari rekan kerja yang lain.

Stres kerja tidak mempengaruhi kinerja guru wanita SMA Muhammadiyah 1 Sragen karena tekanan yang diberikan oleh Kepala Sekolah terhadap guru wanita tinggi di mana guru wanita juga mendapatkan tugas kerjs yang lebih banyak diluar kapasitasnya hal tersebut yang membuat guru wanita menjadi stres dan mengakibat penurunan terhadap kinerjanya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan diperoleh bahwa Work family conflict berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru wanita SMA Muhammadiyah 1 Sragen. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru wanita SMA Muhammadiyah 1 Sragen. Stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru wanita SMA Muhammadiyah 1 Sragen.

DAFTAR REFERENSI

- Adhari, L. Z. (2020). Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management dan motivasi kerja. Pasuruan: Qiara Media.
- Ahsani, R. F., Sunarso, & Indriastuti, D. R. (2020). Work overload, turnover intention, dan work family conflicts pada pegawai perbankan di Surakarta. *Research Fair Unisri*, 4(1), 198–206.
- Aziz, A. (2021). Konsep kinerja guru dan sumber belajar dalam meraih prestasi. Bogor: Guepedia Publisher.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia (Edisi Pertama). Banyumas: Pena Persada.
- Darmadi. (2018). Membangun paradigma baru kinerja guru. Bogor: Guepedia Publisher.
- Darmawati. (2019). Work family conflict (Konflik peran pekerjaan dan keluarga). Pare-pare: IAIN Nusantara Press.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia: Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- 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), 117–134.
- Kasmir. (2019). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Kusmayati, D., Syukri, S., & Rais, M. (2023). Pengaruh analisis jabatan dan beban kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan SMK Negeri di Kabupaten Mempawah. *Innovative: Journal Of Social*, 3(2), 4543–4557.
- Magdalena, B., Yusa, V. D., & Ramadan, D. (2022). The effect of work family conflict and work life balance on female teacher performance in SMK Negeri 1 Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi*, 11(2), 989–994.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., & Rahayu, P. P. (2021). Analisis beban kerja dan produktivitas kerja. Semarang: Yayasan Kita Menulis.
- Maisarah, A. (2021). Hubungan work family conflict dengan stres kerja pada guru perempuan di Sekolah Kecamatan Johan Pahlawan (Skripsi). Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh.
- Makrifah, K., Widjajani, S., & Utomo, A. S. (2019). Pengaruh work family conflict terhadap kinerja guru dengan stres kerja sebagai variabel mediasi di masa pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 19(20), 111–127.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung:

Remaja Rosdakarya.

- Ngatimun, A. S., & Manan, A. (2019). The effect of workload, work stress, and emotional intelligence towards teacher performance through organizational commitment. *IOSR Journal of Business and Management*, 21(8), 63–72.
- Nugroho, A. C., & Priyono, B. S. (2022). Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja (Studi kasus pada guru SMK N 4 Semarang selama pembelajaran jarak jauh). *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(1), 380–387.
- Nuryaningsih, T. (2019). Pengaruh pengelolaan konflik peran ganda, motivasi kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru perempuan SMA Negeri di Kota Purwokerto. *Widya Komunika*, 9(1), 1-17.
- Peraturan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan No. 16 tahun 2009.
- Peraturan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 15 Tahun 2018.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12 Tahun 2018.
- Peraturan Menteri No. 23 Tahun 2017.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 1 Tahun 2020.
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Sumber daya manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Saputra, R. R., Rina, H., & Sodik, J. (2019). The effect of work motivation and work stress on teacher performance. *Jurnal Tarbiyah*, 26(1), 95-113.
- Sari, H. F., Ekawarna, & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1204–1211.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen kinerja: Pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Soetjipto, N. (2019). *Job performance dan sisi gelap kehidupan para pekerja wanita: Studi work-family conflict dan emotional intelligence pada pekerja wanita*. Bantul: K-Media.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (2015). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Wibowo. (2019). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.