



UNIVERSITAS MULAWARMAN

ORASI ILMIAH GURU BESAR  
UNIVERSITAS MULAWARMAN

**Prof. Dr. Nurlaili, M.P.**

APAKAH KONFLIK ORGANISASI SEKOLAH DAN  
STRES KERJA DAPAT MENINGKATKAN KINERJA  
GURU?

21 September 2023  
GOR 27 September, Universitas Mulawarman

## FOTO ORATOR



**Prof. Dr. Nurlaili, M.P.**

## DAFTAR ISI

FOTO ORATOR .....	ii
DAFTAR ISI .....	iii
SINOPSIS .....	1
A. Pendahuluan .....	2
B. Tinjauan Pustaka .....	3
<i>Konflik Organisasi</i> .....	3
<i>Stres Kerja</i> .....	3
<i>Kinerja Guru</i> .....	4
C. Metode .....	5
D. Hasil dan Pembahasan.....	5
E. Penutup .....	10
<i>Kesimpulan</i> .....	10
<i>Saran</i> .....	10

## **SINOPSIS**

Kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran dan penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Pada masa pandemi covid-19, merubah perilaku dan kebiasaan kerja guru. Perubahan kebiasaan secara drastis menimbulkan konflik organisasi dan stres kerja, yang selanjutnya mempengaruhi kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Tingkat konflik organisasi, stress kerja yang dialami guru, dan kinerja guru pada masa pandemi Covid-19. (2) Pengaruh konflik organisasi dan stres kerja terhadap kinerja guru di masa pandemic covid-19. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data melalui kuisisioner dan wawancara. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan: 1) Tingkat konflik organisasi, stress kerja dan kinerja guru pada kategori sedang, 2) Terdapat pengaruh positif konflik organisasi dan stres kerja terhadap kinerja guru, artinya konflik organisasi dan stress kerja dapat meningkatkan kinerja guru pada masa pandemi Covid-19. Penelitian ini membuktikan bahwa konflik organisasi dan stres kerja tidak selalu berdampak negatif, tapi konflik organisasi dan stres kerja yang terkendali justru dapat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini bermanfaat di bidang manajemen sekolah, yang menunjukkan pentingnya profesionalisme, komunikasi, dan kerja sama yang baik untuk menyelesaikan konflik organisasi dan stress kerja, sehingga kinerja guru meningkat.

## A. Pendahuluan

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kepribadian, kedisiplinan, kesejahteraan, pengembangan profesi, kemampuan mengajar dan komunikasi (Nasrum, 2019). Komunikasi merupakan aktivitas manusia untuk berhubungan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari. Jika komunikasi adalah suatu proses transaksi yang berupaya mempertemukan perbedaan individu secara bersama-sama untuk mencari kesamaan makna, maka dalam proses itu pasti ada konflik (Ekawarna, 2018). Karena itu, tidak ada organisasi tanpa situasi konflik.

Pada masa pandemi Covid-19, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dilaksanakan secara *online*. Perangkat pembelajaran yang disiapkan harus tersaji secara *online*. Karena itu, bukan hal yang mudah merubah suatu kebiasaan dari *offline* ke *online*. Keterampilan kemampuan ilmu *information and technology (IT)* dibutuhkan untuk dapat melaksanakan pembelajaran secara *online*. Namun, tidak semua guru mempunyai keterampilan untuk melakukan pembelajaran secara *online*. Karena itu, guru harus belajar IT agar dapat melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian ini dilakukan di daerah yang jauh dari perkotaan atau daerah pelosok di wilayah Kabupaten Kutai Timur, Kalimantan Timur, Indonesia. Permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan pembelajaran *online*, antara lain: tidak semua siswa memiliki komputer atau smartphone, dan jaringan internet yang buruk. Apapun permasalahannya, kepala sekolah bersama guru harus mencari solusi agar proses pembelajaran tetap berlangsung.

Permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan pembelajaran *online* dapat merubah perilaku dan

psikis guru dalam bentuk konflik dan stres kerja. Selanjutnya dapat berkembang menjadi konflik organisasi dan stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Konflik organisasi dan stres kerja ini, jika tidak dikelola dengan baik, maka dapat berpengaruh buruk terhadap organisasi, yaitu menurunnya kinerja guru. Untuk itu perlu dilakukan penelitian tentang tingkat konflik organisasi dan stres kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja guru selama masa pandemi Covid-19. Kinerja guru merupakan kunci keberhasilan pendidikan di suatu sekolah.

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat konflik, stress dan kinerja guru serta pengaruh konflik organisasi dan stress kerja terhadap kinerja guru pada masa pandemi Covid-19.

## **B. Tinjauan Pustaka**

### ***Konflik Organisasi***

Konflik adalah interaksi atau pertentangan antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama, atau menjalankan kegiatan bersama-sama, atau mempunyai status, tujuan, nilai, dan persepsi yang berbeda (Nunkoo & Sungkur, 2021; Sureda et al., 2019).

Konflik tidak selamanya berkonotasi buruk. Konflik dapat memberikan pelajaran dan hikmah di balik adanya perseteruan pihak-pihak yang terkait. Pelajaran itu dapat berupa bagaimana cara menghindari konflik yang sama supaya tidak terulang kembali di masa yang akan datang dan bagaimana cara mengatasi konflik yang sama apabila sewaktu - waktu terjadi kembali (Kurniawati, 2018).

### ***Stres Kerja***

Stres merupakan kondisi dimana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran, dan emosi. Apabila stres yang timbul tidak diatasi dengan segera, maka akan berakibat pada menurunnya kemampuan seseorang berinteraksi secara baik dengan lingkungan disekitarnya (Denecker, 2019; Hsu, 2019).

Stres dapat dicegah timbulnya dan bahkan memperoleh dampak yang positif seperti semangat kerja. Manajemen stres harus lebih daripada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Hampir sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dan apa yang harus dicoba (Nwokeoma et al., 2019; Ugwuanyi et al., 2021).

Kehidupan saat ini dengan persaingan yang ketat, dapat membuat orang mengalami stres, salah satu penyebabnya adalah beban pekerjaan yang berlebihan. Pengidap stres di tempat kerja yang disebabkan adanya persaingan, sering dihadapi dengan cara bekerja keras yang berlebihan. Ini bukanlah cara efektif, tapi justru akan menambah masalah lebih parah (Herr et al., 2018; Sasmita et al., 2019).

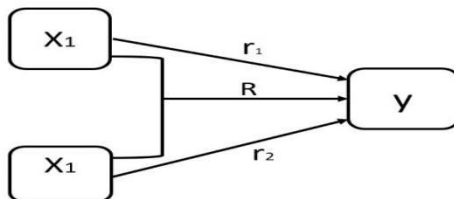
### ***Kinerja Guru***

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah. Indikator kinerja guru meliputi perencanaan, pelaksanaan, penilaian/evaluasi, hubungan dengan siswa, program pengayaan dan program remedia (Hartinah et al., 2020).

Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi, oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam pencapaian tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerjanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu motivasi, kepuasan kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan sistem kompensasi (Amanda et al., 2017; Ramadhan, 2017).

### C. Metode

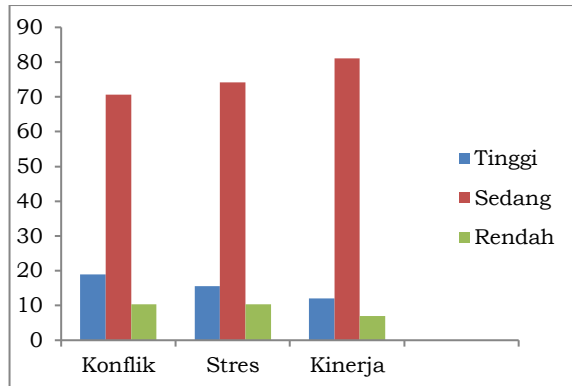
Pendekatan penelitian secara kuantitatif. Populasi dan juga sebagai sampel penelitian adalah guru Sekolah Dasar Negeri di Kutai Timur Propinsi Kalimantan Timur. Data dianalisis dengan regresi ganda untuk mengetahui pengaruh konflik organisasi dan stres kerja terhadap kinerja guru. Adapun konstelasi hubungan antar variabel penelitian digambarkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Konstelasi Hubungan antar Variabel  
Keterangan:  $x_1$ : konflik organisasi,  $x_2$ : stress kerja,  $y$ : kinerja guru,  $r_1$ : korelasi  $x_1$  dan  $y$ ,  $r_2$ : korelasi  $x_2$  dan  $y$ ,  $R$ : korelasi  $x_1$  dan  $x_2$  secara simultan dengan  $y$

### D. Hasil dan Pembahasan

Konflik organisasi, stress kerja yang dialami guru dan kinerja guru pada masa pandemi sebagian besar berada pada kategori sedang. Hal ini ditunjukkan pada Gambar 2.



Gambar 2 Distribusi Frekuensi Konflik Organisasi, Stres Kerja dan Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang dibimbing, Karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah (Hartinah et al., 2020).

Dalam suatu organisasi, termasuk sekolah, terjadinya konflik yang tidak bisa dihindari, karena di dalam kelompok atau organisasi pasti terjadi perbedaan pandangan atau pendapat antar anggota. Konflik bisa membuat suatu organisasi menjadi mantap dan berkembang, namun juga bisa membuat organisasi menjadi collaps (Hege et al., 2019; Sugawara et al., 2017). Konflik ini selalu ada selama masing-masing pihak masih mencari kebenaran, sehingga diperlukan penyelesaian kedua belah pihak yang saling menguntungkan.

Sedangkan stres kerja diartikan sebagai suatu kondisi dimana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran, dan emosi. Apabila stres yang timbul tidak diatasi dengan segera, maka akan berakibat pada menurunnya kemampuan seseorang berinteraksi

secara baik dengan lingkungan di sekitarnya (Nasrum, 2019).

Berdasarkan hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa konflik organisasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini memperkuat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Sinambela (2016) yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi stres kerja dan konflik kerja para karyawan maka semakin tinggi kinerja para karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dikatakan bahwa untuk mencapai kinerja yang baik harus selalu semangat dalam menjalankan tugas dan saling memotivasi antar rekan guru, murid maupun orangtua. Setiap permasalahan diselesaikan dengan baik dengan cara musyawarah.

Koefisien determinasi adalah 0,240. Ini artinya 24,0% pencapaian kinerja guru ditentukan oleh konflik organisasi dan stres kerja. Sedangkan yang 76,0% ditentukan oleh faktor lain. Model persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$y = 72,136 + 0,299 x_1 + 0,234 x_2.$$

Tanda positif pada nilai koefisien korelasi yaitu  $R = +0.490$  menunjukkan sifat pengaruhnya, yaitu berpengaruh positif, artinya dengan adanya konflik organisasi atau stress kerja menyebabkan peningkatan kinerja guru.

Jika pengaruh variabel ditinjau secara parsial, koefisien regresi untuk variabel konflik organisasi sebesar 0,299 bernilai positif dan signifikan. Demikian juga pada variabel stress kerja, menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,234 bernilai positif dan signifikan. Data ini menunjukkan bahwa konflik organisasi dan stress kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Pada masa pandemi Covid-19, guru mengalami konflik organisasi yang disebabkan perubahan drastis metode pengajaran dari offline menjadi online. Pembelajaran *online* identik dengan penggunaan teknologi, yaitu penggunaan aplikasi komunikasi *online*. Tidak semua guru mempunyai kompetensi yang memadai dalam penggunaan teknologi untuk pembelajaran *online*. Perbedaan kompetensi bidang IT diantara guru menimbulkan konflik. Masalah ini dibahas dalam rapat kerja untuk mencari solusi. Perbedaan pendapat dalam menentukan penyebab dan solusi masalah juga menyebabkan konflik organisasi. Tetapi, Karena proses pembelajaran harus tetap berjalan, maka konflik organisasi yang terjadi memotivasi guru untuk belajar teknologi pembelajaran *online*.

Hasil penelitian ini menumbangkan pandangan bahwa konflik itu hal yang buruk, sesuatu yang negatif, merugikan, dan harus dihindari. Konflik disinonimkan dengan istilah *violence*, *destruction*, dan *irrationality*. Hasil penelitian justru menunjukkan sesuatu yang positif, dengan adanya konflik menyebabkan kinerja guru meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang melaporkan bahwa terdapat hubungan positif antara konflik yang terjadi dengan kinerja, yang penting ada dukungan dari organisasi untuk mengatasi konflik yang terjadi (Hardin et al., 2019; G. Wu et al., 2018). Sumber lain mengatakan bahwa konflik dapat menciptakan semangat kerja tim dan kerjasama yang mampu meningkatkan inovasi organisasi sehingga mengarah pada peningkatan kinerja (John-Eke & Akintokunbo, 2020).

Berdasarkan data deskriptif pada konflik organisasi dan stress kerja yang dialami guru sebagian besar pada kategori sedang. Namun, guru menyadari dengan kondisi yang ada, sehingga dapat mengatasi dan menjadikan motivasi dalam bekerja. Komunikasi antar guru dan kepala sekolah sebagai pemimpin tetap

dijaga, sehingga permasalahan yang ada dapat teratasi. Meskipun dalam masa pandemic Covid-19, motivasi dan komitmen tinggi merupakan perilaku yang penting dalam organisasi untuk menjaga kinerja (Hardin et al., 2019).

Konflik organisasi dan stres kerja perlu dikelola dan dikendalikan dengan baik oleh berbagai pihak terkait. Hal ini sangat penting karena akan menentukan iklim kerja dan suasana dalam proses belajar mengajar. Dengan iklim kerja yang baik dan suasana yang kondusif, membuat guru termotivasi dan semangat dalam melaksanakan tugasnya dan ini akan sangat mendukung peningkatan kinerja (Farid et al., 2015; Nayak & Sahoo, 2015).

Guru dengan tingkat konflik organisasi dan stres yang terkendali akan mempunyai dorongan usaha untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan terhadap waktu, kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target sekolah tersebut. Guru yang memiliki semangat dan dorongan usaha untuk mencapai kinerja maksimal menunjukkan hasil kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya jika guru mempunyai konflik organisasi dan mengalami stres yang tidak terkendali akan berdampak negatif bahkan dapat menurunkan kinerjanya (Danish et al., 2019).

Hasil penelitian ini secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa walaupun konflik organisasi dan stress kerja yang dialami oleh guru berada pada kategori sedang tetap meningkatkan kinerja. Kondisi kinerja yang baik terjadi bila guru sebagai karyawan memiliki profesionalisme dan komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugas, dan ada kerja sama yang baik antara pemimpin dan anggota organisasi dalam mengatasi konflik organisasi dan stress kerja (Albort-morant et al., 2020; X. Wu & Wong, 2020).

## **E. Penutup**

### ***Kesimpulan***

Pada masa pandemi Covid-19, guru mengalami konflik organisasi dan stress kerja pada kategori sedang. Kinerja guru juga berada pada kategori sedang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif konflik organisasi dan stres kerja terhadap kinerja guru pada masa pandemic Covid-19, artinya konflik organisasi dan stres kerja pada kategori sedang dapat meningkatkan kinerja guru.

### ***Saran***

Meskipun dampaknya positif, sebaiknya kepala sekolah sebagai pemimpin mengupayakan untuk meminimalisir konflik organisasi dan stres kerja di sekolah dengan cara memperhatikan faktor-faktor yang menjadi penyebab konflik organisasi dan stress kerja guru, mengkondisikan lingkungan kerja yang nyaman, guna mendapatkan tingkat kinerja guru yang lebih baik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Albort-morant, G., Ariza-montes, A., Leal-rodriguez, A., & Giorgi, G. (2020). How does positive work-related stress affect the degree of innovation development? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2). <https://doi.org/10.3390/ijerph17020520>
- Amanda, M. O., Salam, R., & Saggaf, S. (2017). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep [The Effect of Principal Supervision on Teacher Performance at SMK Negeri 1 Bungoro, Pangkep Regency]. *Prosiding Seminar Nasional Himpunan Sarjana Ilmu-Ilmu Sosial*, 2, 149–154.

- <https://ojs.unm.ac.id/PSN-HSIS/article/view/2739/1481>
- Danish, R. Q., Qaseem, S., Mehmood, T., Ali, Q. M., Ali, H. F., & Shahid, R. (2019). Work Related Stressors and Teachers' Performance: Evidence from College Teachers Working in Punjab. *European Scientific Journal ESJ*, 15(4), 158–173. <https://doi.org/10.19044/esj.2019.v15n4p158>
- Denecker, C. (2019). School Principals' Work Stress in an Era of New Education Governance. *Swiss Journal of Sociology*, 45(3), 447–466. <https://doi.org/10.2478/sjs-2019-0021>
- Ekawarna. (2018). *Manajemen Konflik dan Stres [Conflict and Stress Management]*. Bumi Aksara.
- Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. A., & Alipour, F. (2015). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. *Social Science Journal*, 52(1), 54–61. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2014.09.003>
- Hardin, Dewi, I. K., Said, S., Rahman, Z., Alzarliani, W. O. D., Muhammad, R., & Lamo, M. (2019). Effect of motivation, cultural organization, leadership and conflict management on participation in coastal environment conservation. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 343(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/343/1/012141>
- Hartinah, S., Suharso, P., Umam, R., Syazali, M., Lestari, B. D., Roslina, R., & Jermsittiparsert, K. (2020). Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia. *Management Science Letters*, 10(1), 235–246. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.7.038>
- Havermans, B. M., Brouwers, E. P. M., Hoek, R. J. A., Anema, J. R., Van Der Beek, A. J., & Boot, C. R. L. (2018). Work stress prevention needs of employees and supervisors. *BMC Public Health*, 18(1), 1–11.

- <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5535-1>
- Hege, A., Lemke, M. K., Apostolopoulos, Y., Whitaker, B., & Sönmez, S. (2019). Work-life conflict among U.S. long-haul truck drivers: Influences of work organization, perceived job stress, sleep, and organizational support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(6), 1–19. <https://doi.org/10.3390/ijerph16060984>
- Herr, R. M., Barrech, A., Riedel, N., Gündel, H., Angerer, P., & Li, J. (2018). Long-term effectiveness of stress management at work: Effects of the changes in perceived stress reactivity on mental health and sleep problems seven years later. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(2), 1–12. <https://doi.org/10.3390/ijerph15020255>
- Hsu, H. C. (2019). Age differences in work stress, exhaustion, well-being, and related factors from an ecological perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph16010050>
- Imanni, R. N., & Witjaksono, A. D. (2014). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi [The Effect of Quality of Work Life on Organizational Commitment Through Motivation]. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 1080–1094. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/10222>
- John-Eke, E. C., & Akintokunbo, O. O. (2020). Conflict Management as a Tool for Increasing Organizational Effectiveness: A Review of Literature. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(5). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v10-i5/7198>
- Kurniawati, R. (2018). Analisis Pengaruh Penyelesaian Konflik Antar Karyawan Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara, Tbk Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen*,

- 2(4), 273–285.
- Nasrum, A. (2019). *Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 18 Gowa [The Effect of Stress on Teacher Performance at SMA Negeri 18 Gowa]* [Universitas Negeri Alauddin Makassar]. <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/id/eprint/13815>
- Nayak, T., & Sahoo, C. K. (2015). Quality of Work Life and Organizational Performance: The Mediating Role of Employee Commitment. *Journal of Health Management*, 17(3), 263–273. <https://doi.org/10.1177/0972063415589236>
- Nunkoo, D. K., & Sungkur, R. K. (2021). Team conflict dynamics & conflict management: derivation of a model for software organisations to enhance team performance and software quality. *Global Transitions Proceedings*, 2(2), 545–552. <https://doi.org/10.1016/j.gltp.2021.08.007>
- Nwokeoma, B. N., Ede, M. O., Nwosu, N., Ikechukwu-Illomuanya, A., Ogba, F. N., Ugwoezuonu, A. U., Offordile, E. E., Agu, P. U., Amoke, C., Eze, C. O., Nnamani, O., Nwafor, B., Omeke, F. C., Omeje, G. N., Vita-Agundu, U. C., Onuh, E. A., Okorie, C. O., Ede, K. R., Nwadike, N., & Tusconi, M. (2019). Impact of rational emotive occupational health coaching on work-related stress management among staff of Nigeria police force. *Medicine (United States)*, 98(37). <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000016724>
- Ramadhan, A. (2017). Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Di Kabupaten Majene. *Journal of Educational Science and Technology (EST)*, 3(2), 136. <https://doi.org/10.26858/est.v3i2.3579>
- Rivai, N., Masdupi, E., & Syahrizal, S. (2019). Effect of Emotional Intelligence, Work Environment, and Work Stress on Work Productivity. *2nd Padang International Conference on Education, Economics,*

- Business and Accounting (PICEEBA-2 2018)*.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.2991/piceeba-2-18.2019.29>
- Sasmita, N. A., Mustika, M. D., Psikologi, F., & Indonesia, U. (2019). The Effect Of Work Stress On Work Performance Is Moderated By Self-Management Of Elementary Honorary Teachers In Banda Aceh. *Jurnal Diversita*, 5(2), 105–114. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31289/diversita.v5i2.3030>
- Sinambela, Y. E. S. (2016). *Pengaruh Stres Kerja dan Koflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Surat Kabar Harian Lampung [The Effect of Work Stress and Work Conflict on Employee Performance in Lampung Daily Newspaper]*. Universitas Lampung.
- Sugawara, N., Danjo, K., Furukori, H., Sato, Y., Tomita, T., Fujii, A., Nakagami, T., Kitaoka, K., & Yasui-Furukori, N. (2017). Work–family conflict as a mediator between occupational stress and psychological health among mental health nurses in Japan. *Neuropsychiatric Disease and Treatment*, 13, 779–784. <https://doi.org/10.2147/NDT.S127053>
- Sureda, E., Mancho, J., & Sesé, A. (2019). Psychosocial risk factors, organizational conflict and job satisfaction in health professionals: A SEM model. *Anales de Psicología*, 35(1), 106–115. <https://doi.org/10.6018/analesps.35.1.297711>
- Suryani, N. K. (2018). Work Family Conflict , Jobstress and Job Performance ( Case Study Spa Employee In Bali ) Work Family Conflict , Jobstress and Job Performance ( Case Study Spa Employee In Bali ). *European Journal of Business and Management*, 6(January 2014), 189–196. <https://www.researchgate.net/publication/328891109%0AWork>
- Ugwuanyi, C. S., Okeke, C. I. O., & Ekwueme, U. H. (2021). Management of work stress in science

- education lecturers' population using rational emotive occupational health coaching: Implication for educational evaluators. *Journal of Community Psychology*, 49(7), 2517–2531. <https://doi.org/10.1002/jcop.22667>
- Wu, G., Wu, Y., Li, H., & Dan, C. (2018). Job burnout, work-family conflict and project performance for construction professionals: The moderating role of organizational support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(12). <https://doi.org/10.3390/ijerph15122869>
- Wu, X., & Wong, M. (2020). Influence of professional identity and core self-evaluation on job satisfaction of vocational education teachers and the mediating effect of work stress. *Revista Argentina de Clinica Psicologica*, 29(2), 31–39. <https://doi.org/10.24205/03276716.2020.204>
- Yang, T., Liu, T., Lei, R., Deng, J., & Xu, G. (2019). Effect of stress on the work ability of aging American workers: Mediating effects of health. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph16132273>

## UCAPAN TERIMA KASIH

Rasa Syukur yang tiada henti kpuanjatkan pada Allah SWT, karena atas izinNyaalah sehingga saya meraih Guru Besar. Selain itu, saya ucapkan terima kasih pada pihak-pihak yang sangat membantu,

1. Rektor UNMUL Prof. Dr. Ir. H. Abdunnur, M.Si., IPU dan jajarannya.
2. Dekan FKIP UNMUL Prof. Dr. H. Muh. Amir Masruhim, M.Kes., terima kasih atas perhatian dan motivasinya, serta WD2: Bapak Dr. Sunardi, M.Hum. yang mensupport kami melalui Program PGB yang menjadi *start point* saya untuk menulis artikel pada Jurnal Internasional
3. Orang tuaku, Ibu Siti Basrah (almh) dan Abah Gusti Basrah (alm), dengan ketulusannya selalu berdo'a dan berjuang untuk pendidikanku, semoga menjadi amal jariah yang pahalannya terus mengalir
4. Suamiku tercinta, Syamsul Komari - terima kasih atas dukungannya, anak-anakku tersayang: Anang Arief Abdillah dan Shafira Amalia - terima kasih telah menjadi pengawal dan penyejuk hati mama.
5. Saudaraku yang selalu kurindukan: Tony Darmawan (alm), Elly Darmawati, Yuris Tina, Rosana Dewi, Iwan Setiawan, dan Indah Prahastuti, yang selalu menyemangatiku.
6. Teman-teman seperjuangan: Prof. Dr. Dra. Laili Komariyah dan Prof. Dr. Dra. Widyatmike Gede Mulawarman, M.Hum. yang selalu membersamaiku dalam suka duka meraih GB. Prof. Dr. Azainil, Prof. Dr. Warman, Prof. Dr. Yusak Hudiyono, dan Dr. Suryaningsi terima kasih supportnya, Bapak Sukemi, M.Sc. terima kasih bantuannya.
7. Bapak Agus Soepriyadi dan Bapak Tikno serta tim Kepegawaian UNMUL, terimakasih telah melayani dengan hati dalam pemberkasan menuju GB dan semua pihak yang tidak dapat saya sebut satu persatu.

Semoga Allah SWT., memberkahi serta memberikan  
Rahmat dan HidayahNya kepada kita semua, Aamiin.

## **CURRICULUM VITAE**

Nama Lengkap : **Nurlaili**  
Tempat/Tgl. Lahir : Palembang, 28 April 1968  
Pangkat/Golongan : Pembina Tk. I/IVb  
Jabatan Fungsional : Guru Besar  
Unit Kerja : FKIP Universitas Mulawarman  
H-Index Scopus : 1  
H-Index GScholar : 5  
Jumlah Sitasi : 1 (Scopus), 67 (GoogleScholar)

## **RIWAYAT PENDIDIKAN**

Strata satu (S1) Sarjana Kimia (Dra) Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya. Lulus tahun 1992  
Strata Dua (S2) Magister Kehutanan (MP)-Konsentrasi Konservasi Sumber Daya Alam dan Lingkungan UNMUL, Samarinda. Lulus tahun 2004.  
Stara Tiga (S3) Doktor (Dr) Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta (UNJ). Lulus Tahun 2012

## **PENGALAMAN JABATAN**

1. Sekertaris Jurusan Pendidikan MIPA FKIP UNMUL, 2002-2006
2. Kepala Laboratorium Kimia FKIP UNMUL, 2014-2016
3. Ketua Program Studi Pendidikan Kimia FKIP UNMUL, 2016-2018
4. Sekertaris Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, UNMUL, 2018-2021

5. Ketua Unit Penjamin Mutu Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, UNMUL 2021-sekarang

## **PENGALAMAN ORGANISASI**

1. Pengurus Ikatan Sarjana Manajemen dan Administrasi Pendidikan Indonesia (ISMAPI) Wilayah Kalimantan Timur (2019-2022)
2. Anggota Ikatan Sarjana Manajemen dan Administrasi Pendidikan Indonesia (ISMAPI) (2019 – sekarang)
3. Anggota Asosiasi Dosen Republik Indonesia (ADRI) (2017 – sekarang)
4. Anggota Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia (ISPI) Wilayah Kaltim (2022-sekarang).

## **PUBLIKASI ILMIAH INTERNASIONAL**

1. Legal Protection and Rehabilitation of Victims of Child Trafficking with the Purpose of Prostitution in Indonesia. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*. (ISSN: 1544-0044). Edisi: Jan 2021, Vol. 24, Special Issue. 6, pp.1-16. Terindeks DOAJ. Author: Suryaningsi\*, Warman, Laili Komariyah, Nurlaili, Widyatmike Gede Mulawarman, Yusak Hudyono, Aziz Thaba
2. Improvement of Principals' Supervision Competence through Accompaniment in Principal Working Groups. *Jurnal: Cypriot Journal of Educational Sciences*. Volume. 16 Issue No. 4. (2021). Hal. 1704-1720. SJR: 0,22. Terindeks Scopus Q3. Penulis: Nurlaili\*, Warman, Raolah.
3. A Study of Relationship of Human Resource Management Practices, Competitive Advantages, and Person-Organization Fit as A Mediation Variable in Indonesian High Schools. *Educational Sciences: Theory and Practice*. (ISSN: 2630-5984). Edisi: Feb 2021, Vol. 21, No. 4, pp. 176-193. Terindeks Scopus Q3. SJR: 0,22. Author: Laili

- Komariyah\*, Widyatmike Gede Mulawarman, Nurlaili, Suryaningsi, Yusak Hudiyono, Warman, Aziz Thaba
4. How Is Accessibility of Children With Special Needs To Get Included Education In Inclusive Elementary School; Questioning Management Of Inclusive Education In Indonesia. Jurnal: *Webology*. Vol 19 (2) 2022. pp.1351-1366. e-ISSN: 1753-188X. Terindeks DOAJ. Author: Widyatmike Gede Mulawarman , Yusak Hudiyono\* , Nurlaili , Laili Komariyah , Suryaningsi , Warman , Aziz Thaba.
  5. The Implementation of Teaching Factory Program Reviews from Management, Industrial Relationships and Legal Aspects. Jurnal: *Webology*. Vol 19 (2) 2022. pp.1325-1350. e-ISSN: 1753-188X. Terindeks DOAJ. Author: Nurlaili, Laili Komariyah, Widyatmike Gede Mulawarman, Suryaningsi, Yusak Hudiyono\*, Warman, Aziz Thaba
  6. Does Business Culture Shape, Graduate Entrepreneurial and Thinking Psychology Abilities in the Vocational School Perspectives? Author: Nurlaili. Nama Jurnal: *Journal for ReAttach Therapy and Developmental Diversities*. Volume 6 Nomor 5s (2023) e-ISSN: 2589-7799. pp. 858-874. Indeks: Scopus Q4. SJR=0.11 Publisher: Auricle Global Society of Education and Research Country: The Netherlands
  7. Measuring the Competitive-High Quality Graders of Vocational School with Leadership Style: A Case Study in Samarinda. Author: Nurlaili. Jurnal: *Journal of Social Studies Education Research*. Vol 14, No 2 (2023). ISSN: 1309-9108. Halaman: 142-167. Publisher: Association for Social Studies Educators (ASSE). Indeks: Scopus Q1, SJR: 0.35.