

**PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK INTERPERSONAL
DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PENGURUS
PONDOK PESANTREN MIFTAHUL HUDA KEPANJEN
MALANG**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA**



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

Disusun oleh:
FRIDA LUSIANA PUTRI
(21612011005)

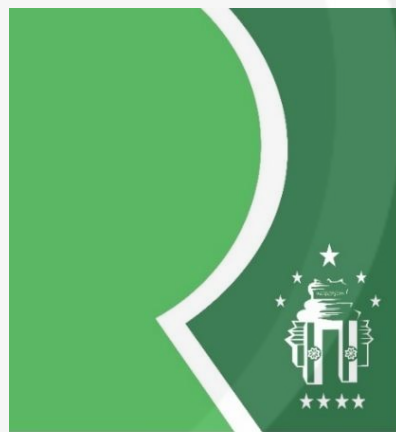
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG
2025**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK INTERPERSONAL
DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PENGURUS
PONDOK PESANTREN MIFTAHUL HUDA KEPANJEN
MALANG**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA**



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

Disusun oleh:
FRIDA LUSIANA PUTRI
(21612011005)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG
2025**



YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM RADEN RAHMAT
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Inspiring, Excellent, Humble

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Beban Kerja, Konflik Interpersonal dan Stres Kerja
Terhadap Kinerja Pengurus Pondok Pesantren Miftahul Huda
Kepanjen Malang.
Disusun oleh : Frida Lusiana Putri
NIM : 21612011005
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

Didepan tim penguji

Malang, 23 Mei 2025.....

Mengetahui & menyetujui

Kaprodi,

(Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc)

NIDN. 0715069004

Pembimbing,

(Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M)

NIDN. 07121088801



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

Lantai II, Gedung K.H. Mahmud Zubaidi, Jalan Raya Mojosari 02, Kepanjen – Malang Jawa Timur
Telp: (0341) 399099 – Kode POS: 65163 Email: feb@uniramalang.ac.id Website: <http://www.feb.uniramalang.ac.id>

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 yang berbunyi: lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya dan pasal 70 yang berbunyi: lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah)).

Malang, 17 Juni 2025

Yang menyatakan,

A library stamp from Universitas Islam Raden Rahmat (UNIRAHM) is visible. The stamp includes the text "UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT", "MALANG", "TEMPLE", and a date "10 JUN 2025". A handwritten signature is written over the stamp.

Frida Lusiana Putri

TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM
STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT MALANG:

NAMA : Frida Lusiana Putri
NIM : 21612011005
HARI : Kamis
TANGGAL : 05 Juni 2025
JUDUL : Pengaruh Beban Kerja, Konflik Interpersonal, dan Stres Kerja
terhadap Kinerja Pengurus Pondok Pesantren Miftahul Huda
Kepanjen Malang

DINYATAKAN LULUS

MAJELIS PENGUJI



Sinollah, S.Sos., M.AB
NIDN. 0720057401



Erna Resmianti, SMB., M.Sc
NIDN. 0715069004



Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M
NIDN. 0721088801

MENGESAHKAN,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan,


Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
NIDN. 0713047901

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Robbisrohli Sodri Wayassirli Amri Wahlul 'Uqdatanmillisani Yafqohu Qouli

Skripsi ini saya persembahkan kepada

Kedua orang tua saya, yakni Ayahanda Abdullah dan terutama Ibu Tumini yang selalu memberikan semangat kepada penulis dalam menghadapi kerasnya hidup, yang tiada hentinya memberikan kasih sayang, do'a dan motivasi dengan penuh keikhlasan sehingga penulis dapat berada di titik ini. Hiduplah lebih lama lagi, temani penulis dalam setiap proses dan pencapaian hidup.

Kakak terhebat saya Rosiatul Muawanah, yang selalu memberikan motivasi untuk tetap menjalani semuanya dengan baik-baik saja.

Kepada diriku Frida Lusiana Putri terimakasih sudah bertahan sejauh ini. Terimakasih karena sudah memutuskan untuk tidak menyerah sesulit apapun proses ini dan telah menyelesaikannya sebaik dan semaksimal mungkin, apresiasi sebesar-besarnya karena telah mampu bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai, ini adalah pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri. Terimakasih Aku.

ABSTRAK

Putri, Frida Lusiana. 2025. Pengaruh Beban Kerja, Konflik Interpersonal dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pengurus Pondok Pesantren Miftahul Huda Kepanjen Malang. Skripsi. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang. (Pembimbing: Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah beban kerja, konflik interpersonal, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja para pengurus. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh 76 pengurus Pondok Pesantren Miftahul Huda Kepanjen Malang dengan teknik sensus. Hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus, konflik interpersonal secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus, stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus, dan secara simultan beban kerja, konflik interpersonal, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus.

Kata kunci: beban kerja, konflik interpersonal, stres kerja, kinerja pengurus



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, yang senantiasa memberikan limpahan nikmat, rahmat, hidayah, serta inayah-Nya, sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK INTERPERSONAL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PENGURUS PONDOK PESANTREN MIFTAHUL HUDA KEPANJEN MALANG”** dengan lancar. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah menunjukkan kepada kita jalan yang lurus berupa ajaran agama yang sempurna dan menjadi rahmat bagi seluruh alam.

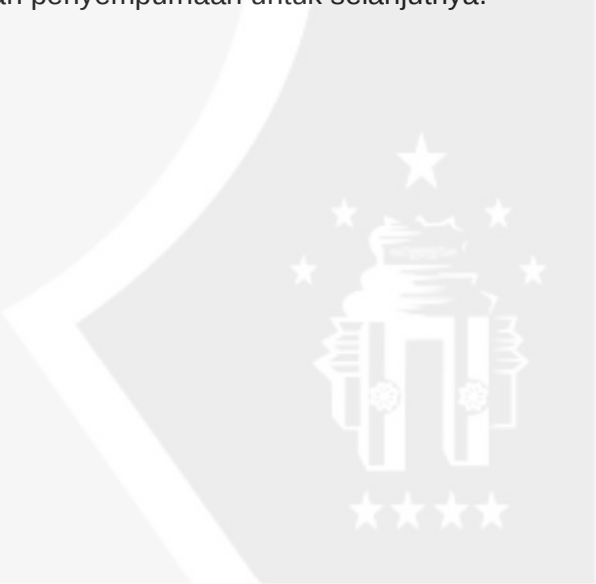
Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat kelulusan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang. Dalam proses penyelesaian skripsi ini ada beberapa hambatan yang peneliti alami namun akhirnya bisa terselesaikan berkat bimbingan, bantuan dan motivasi dari beberapa pihak. Sehubungan dengan itu peneliti menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. Imron Rosyadi Hamid, S.E, M.Si, P.hD selaku Rektor Universitas Islam Raden Rahmat Malang.
2. Bapak Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Erna Resmiatini, S.MB., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Penguji 2.
4. Bapak Sinollah, S.Sos., M.AB selaku Dosen Penguji 1
5. Ibu Niki Puspitasari, S.Pd, M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan dari awal penyusunan sampai diujikan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
6. Bapak/Ibu Dosen Universitas Islam Raden Rahmat Malang yang telah menyalurkan ilmunya melalui bangku kuliah sehingga dapat menjadi bekal bagi penulis.
7. Rekan-rekan Pengurus Pondok Pesantren Miftahul Huda Kepanjen Malang di semua cabang yang telah membantu penulis dalam proses penelitian.
8. Ucapan terimakasih secara khusus penulis kepada Orang tua, pertama yakni Ayahanda Abdullah dan terutama Ibu Tumini yang selalu memberikan semangat kepada penulis dalam menghadapi kerasnya hidup, yang tiada

hentinya memberikan kasih sayang, do'a dan motivasi dengan penuh keikhlasan sehingga penulis dapat berada di titik ini. Hiduplah lebih lama lagi, temani penulis dalam setiap proses dan pencapaian hidup.

9. Kakak terhebat saya Rosiatul Muawanah, yang selalu memberikan motivasi untuk tetap menjalani hidup dengan baik-baik saja.
10. Kepada sahabat dan teman-teman penulis, yang telah memberikan semangat, do'a dan motivasi dalam penyusunan skripsi.
11. *Last but not least*, kepada diriku Frida Lusiana Putri terimakasih sudah bertahan sejauh ini. Terimakasih karena sudah memutuskan untuk tidak menyerah sesulit apapun proses ini dan telah menyelesaikannya sebaik dan semaksimal mungkin, apresiasi sebesar-besarnya karena telah mampu bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai, ini adalah pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri. Terimakasih Aku.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, maka kritik dan saran peneliti harapkan demi perbaikan dan penyempurnaan untuk selanjutnya.



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

Malang, 23 Mei 2025

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
TANDA PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Kajian Empiris.....	7
2.2 Kajian Teoritis.....	11
2.2.1 Beban Kerja.....	12
2.2.1.1 Definisi Beban Kerja.....	12
2.2.1.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	13
2.2.1.3 Indikator Beban Kerja	13
2.2.2 Konflik Interpersonal	14
2.2.3 Stres Kerja.....	18
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	23
2.3.1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pengurus	23
2.3.2. Pengaruh Konflik Interpersonal terhadap Kinerja Pengurus.....	25
2.3.3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pengurus	26
2.3.4. Pengaruh Stres Kerja, Konflik Interpersonal, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pengurus.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Rancangan Penelitian	30
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	30
3.3 Variabel Penelitian dan Pengukurannya.....	30
3.3.1 Definisi Operasional Variabel	30
3.3.2 Indikator Variabel	32
3.3.3 Pengukuran	34
3.4 Populasi dan Sampel	35
3.5 Sumber Data	36
3.6 Metode Pengumpulan data	37
3.7 Teknik Analisis Data.....	38
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif	38
3.7.2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	38
3.7.3 Uji Asumsi Klasik.....	39

3.7.4	Analisis Regresi Linier Berganda.....	41
3.7.5	Pengujian Hipotesis	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		44
4.1.	Sejarah Singkat Pondok Pesantren Miftahul Huda Kepanjen Malang ...	44
4.2.	Deskripsi Profil Responden	44
4.3.	Distribusi Hasil Jawaban Responden	47
4.4.	Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif	49
4.5.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	50
4.6.	Hasil Uji Asumsi Klasik	53
4.6.1.	Hasil Uji Normalitas	53
4.6.2.	Hasil Uji Multikolinearitas	54
4.6.3.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	55
4.7.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	56
4.8.	Hasil Uji Hipotesis	57
4.8.1	Hasil Uji Signifikasi Parsial (Uji t)	57
4.8.2	Hasil Uji Signifikasi Simultan (Uji F)	58
4.8.3	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	59
4.9.	Pembahasan Hasil Penelitian	60
4.9.1.	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pengurus	60
4.9.2.	Pengaruh Konflik Interpersonal terhadap Kinerja Pengurus	62
4.9.3.	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pengurus	63
4.9.4.	Pengaruh Stres Kerja, Konflik Interpersonal, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pengurus	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		67
5.1	Kesimpulan	67
5.2	Saran	67
DAFTAR PUSTAKA		69
LAMPIRAN- LAMPIRAN		72



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Hipotesis Penelitian	29
--	----



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	7
Tabel 3. 1 Variabel, Indikator, dan Item Penelitian	33
Tabel 3. 2 Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert	35
Tabel 3. 3 Jumlah Populasi dari Pondok Pesantren Miftahul Huda Kepanjen	35
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin	45
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Usia	45
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Jabatan	46
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Periode Jabatan	46
Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Variabel Beban Kerja (X1)	47
Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban Variabel Konflik Interpersonal (X2)	47
Tabel 4. 7 Distribusi Jawaban Variabel Stres Kerja (X3)	48
Tabel 4. 8 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Pengurus (Y)	48
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	49
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)	51
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Konflik Interpersonal (X2)	51
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X3)	51
Tabel 4. 13 Hasil Uji Validitas Kinerja Pengurus (Y)	52
Tabel 4. 14 Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 4. 15 Hasil Uji Normalitas	54
Tabel 4. 16 Hasil Uji Multikolinearitas	54
Tabel 4. 17 Hasil uji Heteroskedastisitas	55
Tabel 4. 18 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	56
Tabel 4. 19 Hasil Uji t	58
Tabel 4. 20 Hasil Uji F	59
Tabel 4. 21 Hasil uji R ²	59



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Curriculum Vitae	72
Lampiran 2: Lembar Kuesioner	73
Lampiran 3: Distribusi Jawaban Responden.....	76
Lampiran 4: Hasil Uji Statistik	82
Lampiran 5. Transkrip Wawancara dengan Pengurus Pondok Pesantren Miftahul Huda Kepanjen Malang	90



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjalankan fungsinya secara efektif dan efisien. Keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor pemerintahan, swasta, maupun lembaga non-profit, sangat bergantung pada kinerja individu yang terlibat di dalamnya. Kinerja adalah istilah yang berasal dari kata "*performance*" yang merujuk pada hasil kerja individu, proses manajemen, atau keseluruhan organisasi (Sedarmayanti, 2013; Azizah dkk., 2022). Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai sasaran, visi, misi, dan tujuan organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Sukmawati & Hermana, 2024). Selain itu, ada juga yang berpendapat bahwa kinerja adalah hasil yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas yang dilakukan dalam pekerjaan tersebut selama periode waktu tertentu. Hasil kerja ini mencerminkan kemampuan, keahlian, dan motivasi yang dimiliki (Priansa & Sumardjo, 2018). Kinerja yang optimal menjadi cerminan bagaimana individu mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan secara maksimal sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya beban kerja (Fransiska & Tupti, 2020), konflik interpersonal (Indriana & Saroh, 2020), dan stres kerja (Indrayana & Putra, 2024). Oleh karena itu, upaya untuk memahami berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja menjadi penting agar organisasi dapat melakukan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja merujuk pada sekumpulan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada individu, departemen, organisasi, atau perusahaan dalam jangka waktu tertentu (Sukmawati & Hermana, 2024). Beban kerja yang tidak seimbang sering kali menyebabkan individu mengalami penurunan produktivitas, kesalahan dalam bekerja, hingga menurunnya motivasi kerja. Sebaliknya, pembagian beban kerja yang proporsional justru dapat meningkatkan tantangan positif yang memacu kinerja seseorang (Nurhandayani, 2022). Dengan demikian, pengaturan beban kerja menjadi salah satu kunci penting dalam menjaga kinerja optimal.

Selain beban kerja, faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja adalah konflik interpersonal. Konflik interpersonal terjadi ketika ada pertentangan antara satu orang dengan orang lain akibat perbedaan kepentingan atau keinginan (Sitepu & Ningsih, 2022). Konflik interpersonal yang tidak diselesaikan dengan baik dapat mengganggu hubungan kerja, menciptakan ketegangan, menurunkan semangat kerja, dan menghambat proses penyelesaian tugas (Mangkunegara, 2017; Hastuti & Zulfikar, 2024). Namun, apabila konflik dapat dikelola secara efektif, konflik interpersonal justru dapat menjadi sarana evaluasi dan perbaikan sistem kerja.

Faktor ketiga yang turut mempengaruhi kinerja adalah stres kerja. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan saat menghadapi tugas-tugas mereka. Gejala stres kerja dapat terlihat dari beberapa tanda, seperti emosi yang tidak stabil, perasaan gelisah, kecenderungan untuk menyendiri, kesulitan tidur, merokok secara berlebihan, ketidakmampuan untuk bersantai, kecemasan, ketegangan, kegugupan, peningkatan tekanan darah, dan masalah pencernaan. (Mangkunegara, 2017). Stres kerja dapat berbentuk *distres* (negatif) atau

eustres (positif) (Selye, 1976). Stres ini biasanya disebabkan oleh kombinasi beban kerja yang berat dan konflik interpersonal yang serius. Situasi ini dapat menguras energi dan fokus seseorang, sehingga mengurangi kemampuan mereka dalam menjalankan tugas manajerial dengan baik. Stres kerja muncul ketika individu mengalami ketegangan akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan serta sumber daya yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Stres kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan gangguan fisik, menurunkan konsentrasi, menimbulkan gangguan emosional, hingga berujung pada penurunan produktivitas (Hasibuan, 2017; Mardiani, 2022). Oleh karena itu, manajemen stres menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan dalam menjaga kestabilan kinerja individu.

Ketiga faktor tersebut, yaitu beban kerja, konflik interpersonal, dan stres kerja, saling berkaitan satu sama lain. Beban kerja yang tinggi dapat memicu timbulnya stres kerja, stres yang meningkat dapat memperburuk kemampuan dalam mengelola konflik interpersonal, dan konflik interpersonal yang berkepanjangan dapat meningkatkan tingkat stres. Ketika ketiga faktor ini terjadi secara bersamaan, maka dampaknya terhadap kinerja individu dapat menjadi lebih kompleks dan signifikan.

Fenomena ini juga dapat ditemukan dalam lingkungan pondok pesantren, khususnya di Pondok Pesantren Miftahul Huda Kepanjen Malang. Sebagai lembaga pendidikan keagamaan, pondok pesantren tidak hanya berperan dalam membina aspek keilmuan, tetapi juga membentuk karakter dan akhlak santri. Pesantren yang memiliki sistem manajemen yang buruk atau tidak efektif dapat menyebabkan penurunan efektivitas dan fungsi pesantren itu sendiri (Kahfi & Kasanova, 2021). Dalam hal ini pengurus pondok pesantren memikul tanggung jawab yang kompleks, meliputi

pengelolaan administrasi, pembinaan santri, serta penyelenggaraan kegiatan keagamaan. Kompleksitas peran tersebut berpotensi menimbulkan beban kerja yang tinggi, kemungkinan konflik interpersonal antar pengurus, serta munculnya stres kerja yang berpengaruh terhadap kinerja mereka. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti beberapa pengurus pada Pondok Pesantren Miftahul Huda Kepanjen Malang mengalami penurunan kinerja dikarenakan oleh beberapa faktor tersebut.

Penelitian ini juga diperkuat melalui hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Ketua Pengurus Putri Pondok Pesantren Miftahul Huda III yaitu Ayu Kurniawati. Berdasarkan hasil wawancara, beban kerja yang dihadapi pengurus cukup berat karena harus merangkap beberapa tugas, seperti administrasi santri, pengawasan kegiatan, hingga koordinasi dengan wali santri, yang akan semakin bertambah ketika terdapat acara besar. Beban kerja yang tinggi ini menyebabkan pengurus kelelahan, kurang fokus, dan menghambat penyelesaian beberapa tugas secara maksimal, sehingga berpengaruh pada penurunan kinerja. Selain itu, konflik interpersonal juga terjadi dalam pelaksanaan tugas pengurus, terutama dalam perbedaan cara kerja dan pembagian tugas. Jika konflik tersebut tidak segera diselesaikan, maka dapat menghambat penyelesaian pekerjaan dan menurunkan kinerja pengurus. Adapun stres kerja yang dialami pengurus turut memperburuk kondisi kinerja, di mana ketika stres meningkat, pengurus menjadi sulit berkonsentrasi dalam bekerja, sehingga banyak tugas yang tertunda dan hasilnya kurang maksimal. Informan juga menegaskan bahwa ketiga faktor tersebut saling berkaitan dan secara langsung mempengaruhi kinerja pengurus pondok pesantren.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang “Pengaruh Beban Kerja, Konflik Interpersonal dan

Stres Kerja terhadap Kinerja Pengurus Pondok Pesantren Miftahul Huda Kapanjen Malang”

1.2 Rumusan Masalah

Terdapat beberapa rumusan yang peneliti ambil antara lain:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pengurus pada Pondok Pesantren Miftahul Huda Kapanjen Malang?
2. Bagaimana pengaruh konflik interpersonal terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren Miftahul Huda Kapanjen Malang?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren Miftahul Huda Kapanjen Malang?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja, konflik interpersonal, dan stres kerja terhadap kinerja pengurus Pondok Pesantren Miftahul Huda Kapanjen Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan antara lain:

1. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pengurus pada Pondok Pesantren Miftahul Huda Kapanjen Malang.
2. Menganalisis pengaruh konflik interpersonal terhadap kinerja pengurus pada Pondok Pesantren Miftahul Huda Kapanjen Malang.
3. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pengurus pada Pondok Pesantren Miftahul Huda Kapanjen Malang.
4. Menganalisis pengaruh beban kerja, konflik interpersonal, dan stres kerja terhadap kinerja pengurus Pesantren Miftahul Huda Kapanjen Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dalam literatur mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja organisasi pendidikan, termasuk pondok pesantren. Diharapkan, hasil dari penelitian ini dapat menjadi landasan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan hubungan antara beban kerja, konflik interpersonal, stres kerja, dan kinerja di lingkungan organisasi keagamaan atau lembaga pendidikan tradisional.

2. Manfaat Praktis:

a. Bagi Manajemen Pondok Pesantren

Penelitian ini dapat memberikan bantuan kepada manajemen pondok pesantren dalam memahami bagaimana beban kerja, konflik interpersonal pengurus, dan tingkat stres dapat memengaruhi kinerja mereka. Dengan pemahaman ini, pondok pesantren dapat merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kinerja pengurus, seperti melalui pengelolaan beban kerja yang lebih efektif, penyelesaian konflik, dan manajemen stres kerja.

b. Bagi Pengurus Pondok Pesantren

Hasil penelitian ini dapat membantu para pengurus memahami bagaimana beban kerja, konflik interpersonal, dan stres kerja memengaruhi kinerja mereka. Diharapkan, pengurus akan lebih mampu mengelola beban kerja dan meningkatkan keterampilan dalam menghadapi konflik serta stres, sehingga mereka dapat tetap memberikan kinerja yang optimal.