

**PENGARUH PERAN GANDA DAN STRES KERJA DENGAN
JOB INVOLVEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
TERHADAP KINERJA GURU PADA LEMBAGA
PENDIDIKAN MUHAMMADIYAH
KABUPATEN KARO**

TESIS

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat
Mencapai Gelar Magister Manajemen (M.M) Program Studi
Magister Manajemen

Oleh:

ANNISA MUFIDAH AHMAD

NPM : 2320030018



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**

PENGESAHAN TESIS

Nama : Annisa Mufidah Ahmad
Nomor Pokok Mahasiswa : 2320030018
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen/ Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Peran Ganda dan Stres Kerja Dengan *Job Involvement* Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Guru Pada Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo

Pengesahan Tesis:

Medan, Juni 2025

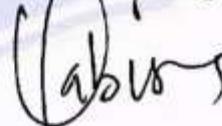
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Prof. Dr. Siti Mujiatun, S.E., M.M

Pembimbing II



Assoc. Prof. Dr. Lila Bismala, S.T., M.Si

Diketahui:

Direktur



Prof. Dr. H. Triono Eddy, S.H., M.Hum

Ketua Program Studi



Prof. Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si

PENGESAHAN

**PENGARUH PERAN GANDA DAN STRES KERJA DENGAN
JOB INVOLVEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
TERHADAP KINERJA GURU PADA LEMBAGA
PENDIDIKAN MUHAMMADIYAH
KABUPATEN KARO**

ANNISA MUFIDAH AHMAD

NPM: 2320030018

Program Studi: Magister Manajemen

Tesis ini Telah Dipertahankan di Hadapan Panitia Penguji Yang Dibentuk Oleh Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Dan Dinyatakan Lulus Dalam Ujian Tesis Serta Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen (M.M) Pada Hari Kamis, 4 September 2025

Panitia Penguji

1. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si

Ketua

1.

2. Dr. Hazmanan Khair, S.E., M.B.A., Ph.D.

Sekretaris

2.

3. Dr. Ir. Suwito, M.M.

Anggota

3.

Unggul | Cerdas | Terpercaya

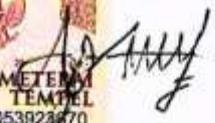
PERNYATAAN

PENGARUH PERAN GANDA DAN STRES KERJA DENGAN JOB INVOLVEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP KINERJA GURU PADA LEMBAGA PENDIDIKAN MUHAMMADIYAH KABUPATEN KARO

Dengan ini penulis menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah diterbitkan atau ditulis oleh orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dan tercantum dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila di kemudian hari ditemukan bahwa sebagian atau seluruh isi tesis ini bukan hasil karya saya sendiri, atau terbukti adanya pelanggaran etika akademik, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku, termasuk pencabutan gelar akademik dan sanksi lainnya.

Medan, 22 September 2025

Penulis



ANNISA MUFIDAH AHMAD
2320030018

ABSTRAK

PENGARUH PERAN GANDA DAN STRES KERJA DENGAN *JOB INVOLVEMENT* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP KINERJA GURU PADA LEMBAGA PENDIDIKAN MUHAMMADIYAH KABUPATEN KARO

Annisa Mufidah Ahmad

Manajemen

Email: annisaahmad41@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh peran ganda dan stres kerja dengan *job involvement* sebagai variabel intervening terhadap kinerja guru pada Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo secara langsung dan tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 guru di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo. Sampel dalam Penelitian ini menggunakan rumus Alpha yaitu sebanyak 50 guru di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan Analisis Outer Nidel, Analisis Inner Model dan Pengujian Hipotesis. Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan program software PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Peran Ganda dan Stres Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru Melalui *Job involvement* Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo).

Kata Kunci: Peran Ganda, Stres Kerja, Kinerja Guru, *Job involvement*

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF MULTIPLE ROLES AND WORK STRESS WITH JOB INVOLVEMENT AS AN INTERVENING VARIABEL ON TEACHER PERFORMANCE AT MUHAMMADIYAH EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN KARO REGENCY

Annisa Mufidah Ahmad

Management

Email: annisaahmad41@gmail.com

This study aims to examine and analyze the influence of multiple roles and work stress on teacher performance with job involvement as an intervening variabel, both directly and indirectly, at Muhammadiyah educational institutions in Karo Regency. The research uses a quantitative associative approach. The population in this study consisted of 50 teachers from Muhammadiyah educational institutions in Karo Regency. The sample was determined using the Alpha formula, resulting in 50 respondents. Data collection was conducted using a questionnaire method. Data analysis applied a quantitative approach using Outer Model analysis, Inner Model analysis, and hypothesis testing. Data processing was carried out using the PLS (Partial Least Square) software. The result of this study indicate that multiple roles and work stress have a positive and significant effect on teacher performance through job involvement as an intervening variabel (case study at Muhammadiyah educational institutions in Karo Regency).

Keywords: *Multiple Roles, Work Stress, Teacher Performance, Job involvement*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas berkat, rahmat yang berlimpah dan karunia-nya senantiasa memberikan kesehatan, keselamatan, kekuatan dan waktu kepada kita semua sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tesis ini. Selanjutnya peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Shallallahu Alaihi Wasallam yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Tesis ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan memperoleh Gelar Magister Manajemen pada program studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumater Utara. Adapun judul peneliti yaitu: **“Pengaruh Peran Ganda Dan Stres Kerja Dengan *Job involvement* Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Guru Pada Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo”** Dalam menyelesaikan tesis ini, peneliti banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati peneliti ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing dan mengarahkan selama penyusunan tesis, terutama kepada:

1. Kepada kedua orang tua saya tercinta yaitu **Ayahanda Tercinta, Ahmad Jhon Sikumbang** dan **Ibunda Tersayang, Saniah** yang telah memberikan

segala kasih sayangnya kepada peneliti, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus kepada peneliti, sehingga peneliti semangat dan termotivasi untuk menyelesaikan tesis ini.

2. **Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP.** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. **Bapak Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.H.** selaku Direktur Program Pasascarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. **Bapak Dr. Hazmanan Khair, MBA** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Kepala Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .
5. **Bapak Prof. Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si** selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Kepala Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. **Ibu Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, S.E., M.M** selaku Dosen Pembimbing 1 yang selama ini bersedia meluangkan waktu dan memberikan bantuan kepada peneliti dalam mempersiapkan tesis ini.
7. **Ibu Assoc. Prof. Dr. Lila Bismala, S.T., M.Si** selaku Dosen Pembimbing 2 yang selama ini bersedia meluangkan waktu dan memberikan bantuan kepada peneliti dalam mempersiapkan tesis ini.
8. Bapak dan Ibu dosen di Progran Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti serta seluruf staf guru.

9. Kedua Kakak kandung saya **Aisah Nur Ahmad** dan **Ahmad Johan Sanjaya** serta Kakak Ipar saya **Nita Nugrahwati** dan **Fadlan Abdillah Samsul** yang selalu memberikan motivasi dan dukungan baik moril maupun materil.
10. **Dwi Gita** dan seluruh teman-teman kelas Magister Manajemen angkatan 2023. Teman-teman seperjuangan saya terima kasih sudah menjadi teman terbaik selama menempuh perkuliahan S2 ini dan mengajarkan banyak pengalaman berharga buat saya.
11. Kepada sahabat-sahabat SMA saya **Mey Permata Sari**, **Suci Triana**, **Tesalonika Ginting** dan **Valentine Athania** Terima kasih atas doa, support dan pengalaman luar biasa bersama kalian.
12. Secara khusus, peneliti ingin mengenang sahabat saya, almarhum **Reynanda Primta Ginting**, yang gugur dalam tugas. Terima kasih telah memberikan dukungan dan inspirasi selama perjalanan akademik saya.
13. **Aidilia Tri Ananda**, **Mirna Utami**, **Firza Angraini Sahara Dewi**, **Anggraini Pratiwi** dan **Mawar Delia**. Terima kasih sudah menjadi teman terbaik saya selama menempuh S1 hingga sekarang masih mau untuk selalu memberikan dukungan penuh dan selalu baik kepada saya walaupun terhalang jarak dan waktu.
14. Teruntuk sosok yang belum diketahui namanya namun sudah tertulis jelas di *lauhul mahfuz*, terima kasih telah menjadi salah satu sumber motivasi peneliti untuk menyelesaikan tesis ini sebagai upaya memantaskan diri, semoga kita berjumpa di versi terbaik kita masing-masing.
15. Kepada diri saya sendiri, yang telah bertahan hingga saat ini disaat peneliti tidak percaya terhadap dirinya sendiri. Namun peneliti tetap mengingat

bahwa setiap langkah kecil yang telah diambil adalah bagian dari perjalanan, meskipun terasa sulit dan lambat. Perjalanan menuju impian bukanlah lomba sprint, tetapi lebih seperti maraton yang memerlukan ketekunan, kesabaran dan tekad yang kuat. Tidak hanya itu disaat kendala “*people come and go*” selalu menghantui pikiran yang selama ini menghambat proses penyelesaian tesis ini yang juga memotivasi penulid untuk terus ambisi dalam menyelesaikan tesis ini, terima kasih sudah dapat bertahan dan mampu menyelesaikan studi ini. Apapun pilihan yang telah dipegang sekarang terima kasih sudah berjuang sejauh ini. Ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu apapun kekurangan dan kelebihanmu mari tetap berjuang untuk kedepan.

Dengan segala upaya yang telah dilakukan, peneliti menyadari bahwa tesis ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan saran dan masukan, serta tetap menerima kritik yang bersifat membangun. Akhir kata dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan banyak terimakasih dan semoga bantuan dari semua pihak mendapat rahmat dan karunia Allah Subhanahu Wa Ta’la. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan bagi siapa saja yang membacanya demi kemajuan ilmu pendidikan.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, September 2025
Peneliti

Annisa Mufidah Ahmad
NPM. 2320030018

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah.....	9
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 Kinerja.....	13
2.1.2 <i>Job involvement</i>	17
2.1.3 Peran Ganda.....	20
2.1.4 Stres Kerja	25
2.2 Kerangka Konseptual.....	35
2.2.1 Pengaruh Peran Ganda terhadap Kinerja Guru.....	35
2.2.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru	36
2.2.3 Pengaruh Peran Ganda terhadap <i>Job involvement</i>	36
2.2.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Job involvement</i>	37
2.2.5 Pengaruh <i>Job involvement</i> terhadap Kinerja Guru	38
2.2.6 Pengaruh Peran Ganda terhadap Kinerja Guru yang dimediasi <i>Job involvement</i>	38

2.2.7 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru yang Dimediasi <i>Job involvement</i>	39
2.3 Hipotesis Penelitian.....	40
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Pendekatan Penelitian	42
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	43
3.3 Populasi dan Sampel	44
3.4 Defenisi Operasional.....	44
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.6 Teknik Pengujian Instrumen	47
3.7 Teknik Analisis Data.....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	55
4.1 Hasil Penelitian	55
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	55
4.1.2 Identitas Responden.....	55
4.1.3 Persentase Jawaban Responden.....	58
4.1.4 Analisis Variabel Penelitian	59
4.2 Analisis Data.....	75
4.3 Pembahasan.....	84
BAB IV PENUTUP	105
5.1 Kesimpulan	105
5.2 Saran	106
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	106
DAFTAR PUSTAKA	108

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 KPI Kinerja Guru di TK Aisyiyah Bustanul Athfal Kabanjahe.....	3
Tabel 1.2 KPI Kinerja Guru SD Swasta Muhammadiyah Kabanjahe	4
Tabel 1.3 KPI Kinerja Guru SMP Muhammadiyah-43 Kabanjahe	4
Tabel 1.4 KPI Kinerja Guru SMA Muhammadiyah Kabanjahe	4
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	43
Tabel 3.2 Defenisi Operasional	45
Tabel 3.3 Skala Likert	47
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	55
Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir	56
Tabel 4.3 Lama Bekerja	57
Tabel 4.4 Usia	58

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi karena bertanggung jawab atas pengelolaan aset terpenting yaitu manusia. keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada sejauh mana tenaga kerja dapat bekerja secara produktif, termotivasi dan selaras dengan tujuan organisasi. Dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi harus didukung oleh guru yang kompeten dan handal, karena sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pencapaian dan keberhasilan perusahaan (Suryani et al., 2023). Kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, membantu tercapainya tujuan organisasi dan mendukung keberlanjutan suatu organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian khusus pada kinerja gurunya. Produktivitas dan kinerja guru berperan besar dalam menentukan kesehatan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Karena itu, penting bagi organisasi atau lembaga pemerintahan untuk mengukur dan mengelola kinerja guru dengan efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai (Wahyudi & dkk, 2023).

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada keahlian serta keandalan sumber daya manusia yang menjalankan tugasnya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah individu yang memiliki kualitas intelektual, keterampilan dan keahlian, pemahaman terhadap bidang pekerjaan, semangat kerja, serta kemampuan dalam perencanaan dan pengorganisasian (Mardalena, 2020). Organisasi yang memiliki sumber daya

manusia dengan kualitas tinggi mampu menjalankan fungsinya secara optimal sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Fauzi & Hidayat Na, 2020) kinerja atau *performance*, merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam setiap melakukan pekerjaan/tugasnya, di mana karyawan tersebut dapat menggunakan segenap kemampuan pengetahuan, bagi tenaga kerja atau karyawan yang berbasis kompetensi, kinerjanya diukur berdasarkan kemampuan, *skill*, dan *attitude*-nya pada setiap saat melaksanakan tugasnya. Kinerja yang baik pada dasarnya akan meningkatkan kualitas organisasi. Oleh karena itu, kinerja guru perlu ditingkatkan dan diperhatikan secara terus menerus.

Objek penelitian ini yaitu lembaga-lembaga pendidikan di bawah naungan Muhammadiyah Kabupaten Karo, yang mencakup jenjang Taman Kanak-Kanak (TK), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), dan Sekolah Menengah Atas (SMA). Sebagai salah satu organisasi keagamaan terbesar di Indonesia, Muhammadiyah telah lama dikenal aktif dalam pengembangan pendidikan melalui pendirian berbagai sekolah swasta yang berlandaskan nilai-nilai islam dan berorientasi pada pembentukan karakter serta peningkatan kualitas sumber daya manusia. Kinerja menjadi isu penting dalam perusahaan atau organisasi, terutama pada perkembangan dunia pendidikan menuntut adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, khususnya guru, yang merupakan ujung tombak dalam proses belajar-mengajar. Guru tidak hanya dituntut mampu menguasai materi ajar, tetapi juga harus memiliki keterampilan pedagogis, manajerial dan sosial.

Namun, berdasarkan observasi awal yang pendulis lakukan di lembaga pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam hal peningkatan kinerja guru. Guru-guru dari jenjang TK hingga SMA masih mengalami berbagai kendala dalam menjalankan tugasnya secara optimal, baik karena keterbatasan fasilitas, beban kerja yang tinggi, maupun kurangnya pelatihan profesional secara berkelanjutan. Oleh karena itu, kinerja guru di berbagai sekolah, termasuk di lembaga pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo, masih perlunya mendapat perhatian lebih lanjut dalam menghadapi berbagai tantangan yang ada.

Berdasarkan data internal Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo, capaian Key Performance Indicator (KPI) guru selama tiga tahun terakhir (2022-2024) menunjukkan adanya fluktuasi pada beberapa indikator utama. Data ini dihimpun dari seluruh jenjang pendidikan di bawah naungan Muhammadiyah, yaitu TK hingga SMA. Rincian capaian kinerja guru tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1 KPI Kinerja Guru di TK Aisyiyah Bustanul Athfal Kabanjahe

Jenjang	Indikator Kinerja	2022 (%)	2023 (%)	2024 (%)	Keterangan
TK	Kehadiran dan ketepatan waktu	72%	73%	74%	Meningkat
	Kedisiplinan administrasi	76%	74%	72%	Menurun
	Penguasaan materi dan pedagogik	74%	75%	76%	Meningkat
	Kreativitas dalam pembelajaran	70%	68%	66%	Menurun
	Capaian hasil evaluasi siswa	77%	76%	74%	Menurun

Tabel 1.2 KPI Kinerja Guru SD Swasta Muhammadiyah Kabanjahe

Jenjang	Indikator Kinerja	2022 (%)	2023 (%)	2024 (%)	Keterangan
SD	Kehadiran dan ketepatan waktu	83%	82%	80%	Menurun
	Kedisiplinan administrasi	88%	86%	87%	Turun-Naik
	Penguasaan materi dan pedagogik	75%	74%	73%	Menurun
	Kreativitas dalam pembelajaran	73%	75%	76%	Meningkat
	Capaian hasil evaluasi siswa	79%	77%	78%	Meningkat

Tabel 1.3 KPI Kinerja Guru SMP Muhammadiyah-43 Kabanjahe

Jenjang	Indikator Kinerja	2022 (%)	2023 (%)	2024 (%)	Keterangan
SMP	Kehadiran dan ketepatan waktu	84%	83%	81%	Menurun
	Kedisiplinan administrasi	79%	77%	75%	Menurun
	Penguasaan materi dan pedagogik	77%	78%	79%	Meningkat
	Kreativitas dalam pembelajaran	72%	73%	74%	Meningkat
	Capaian hasil evaluasi siswa	78%	78%	79%	Meningkat

Tabel 1.4 KPI Kinerja Guru SMA Muhammadiyah Kabanjahe

Jenjang	Indikator Kinerja	2022 (%)	2023 (%)	2024 (%)	Keterangan
SMA	Kehadiran dan ketepatan waktu	83%	82%	81%	Menurun
	Kedisiplinan administrasi	80%	79%	78%	Menurun
	Penguasaan materi dan pedagogik	78%	77%	76%	Menurun
	Kreativitas dalam pembelajaran	75%	74%	73%	Menurun
	Capaian hasil evaluasi siswa	70%	71%	71%	Meningkat

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat indikator yang mengalami penurunan konsisten, seperti administrasi pembelajaran dan kehadiran pada jenjang SD, SMP dan SMA. Namun, ada pula indikator yang meningkat, seperti kreativitas pembelajaran pada jenjang SD dan SMP, serta penguasaan pedagogik di TK dan SMP. Fluktuasi ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor tertentu turut mempengaruhi performa guru secara dinamis, tergantung pada konteks dan kapasitas individu dalam menghadapi beban kerja.

Dalam konteks ini, peran ganda dan stres kerja diduga menjadi faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki keterlibatan tinggi terhadap pekerjaan (*job involvement*) kemungkinan dapat mengelola tekanan dengan lebih baik sehingga tetap menjaga kinerjanya. Sebaliknya, guru dengan *job involvement* rendah cenderung lebih mudah terdampak oleh stres kerja dan peran ganda.

Menurut (Ramadhani et al., 2024) peran ganda merupakan aspek utama dalam kehidupan seseorang, yaitu merujuk pada situasi dimana individu harus menjalankan berbagai peran dalam kehidupan, seperti peran pekerjaan dan peran keluarga. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah peran ganda, terutama bagi mereka yang harus menjalankan tanggung jawab profesional dan pribadi secara bersamaan (Saputra et al., 2020). Peran ganda terjadi ketika seorang guru memiliki tanggung jawab di tempat kerja yang menuntut dedikasi penuh, sementara di sisi lain seorang guru juga memiliki kewajiban dalam kehidupan keluarga atau sosial yang tidak kalah penting. Pekerjaan dan keluarga merupakan dua aspek utama dalam kehidupan sebagian individu.

Fenomena yang dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan (Elisa Apriliana Rohmah et al., 2022) peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik guru dalam menjaga peran gandanya, maka tingkat kinerja guru juga akan semakin meningkat. Namun pada penelitian (Kuswinarno & Indirawati, 2021) peran ganda pada kinerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dimana seorang guru dituntut untuk bekerja dengan baik dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Namun jika tidak seimbang dalam menjalankan kedua peran ini,

dapat menimbulkan tekanan, kelelahan emosional dan gangguan konsentrasi, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas dan kualitas kerja. Guru yang menghadapi peran ganda sering kali mengalami konflik peran, seperti ketidakmampuan untuk memenuhi ekspektasi di kedua sisi, sehingga menyebabkan stres kerja yang tinggi. Selain itu, waktu dan energi yang terbagi antara pekerjaan dan keluarga dapat mengurangi keterlibatan serta komitmen guru terhadap tugas-tugas mereka.

Selain peran ganda, ada stres kerja yang mempengaruhi kinerja seorang guru. Menurut (Zainal & Idham Danal Ashar, 2023) stres kerja adalah kondisi ketika seseorang mengalami tekanan fisik, mental atau emosional yang berlebihan akibat tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki.

Fenomena stres kerja dari hasil penelitian yang mendukung teori yang dikemukakan oleh (Nurlela et al., 2023) stres kerja dapat berdampak negatif pada kinerja guru, seperti penurunan produktivitas, penurunan kualitas kerja dan peningkatan angka ketidakhadiran. Stres merupakan reaksi tubuh terhadap tekanan fisik maupun psikologis, yang muncul ketika seseorang menghadapi ancaman atau tuntutan tanggung jawab yang melebihi kemampuan mereka untuk mengatasinya. Salah satu penyebab stres adanya beban yang terlalu besar. Stres merupakan reaksi normal yang dialami setiap orang ketika berada dalam situasi yang membuat mereka merasa tertekan.

Di sisi lain, tingkat *job involvement* memiliki peran penting sebagai variabel intervening dalam hubungan peran ganda, stres kerja dan kinerja guru. (Prihastuty & Yustini, 2024) menyatakan keterlibatan kerja merupakan tingkatan

guru menyatukan diri dengan pekerjaan mencurahkan waktu dan energi dan memandang pekerjaan sebagai bagian penting dalam kehidupan mereka.

Job involvement berperan penting sebagai variabel intervening yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja guru. Sebagai variabel mediasi, *job involvement* menjelaskan bagaimana dan sejauh mana peran ganda serta stres kerja dapat mempengaruhi kinerja guru melalui tingkat keterlibatan mereka terhadap pekerjaan. Guru yang memiliki *job involvement* tinggi cenderung mampu mengelola tekanan dari peran ganda maupun stres kerja dengan lebih baik, karena mereka menganggap pekerjaan sebagai bagian penting dari kehidupan mereka. Sebaliknya, ketika tingkat keterlibatan kerja rendah, maka dampak negatif dari peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja akan semakin besar. Oleh karena itu, *job involvement* dipandang penting untuk diteliti dalam hubungan antara beban psikologis dan kinerja, guna memahami secara lebih mendalam mekanisme internal yang memengaruhi produktivitas guru di lingkungan pendidikan Muhammadiyah.

Menurut (Widyawati & Karwini, 2019) mengatakan bahwa *job involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, guru dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung lebih termotivasi, fokus, serta mampu menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih baik. (Anindyta & Anggraini, 2022) menyatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki berbagai efek pada pengalaman kerja dan kepuasan kerja guru. Peningkatan keterlibatan kerja menghasilkan amplifikasi dampak baik pengalaman kerja terhadap kualitas kehidupan kerja. Tingkat keterlibatan yang tinggi dalam kualitas kehidupan kerja akan menguntungkan keseimbangan kehidupan kerja, yang dapat

diperkuat lebih lanjut dengan mencapai tujuan kehidupan kerja. Namun, jika keterlibatan kerja guru rendah, maka kinerjanya juga akan menurun. Hal ini terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *job involvement* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian bermaksud melakukan pengujian di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo untuk mengetahui secara langsung apakah peran ganda dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, dengan *job involvement* sebagai variabel yang memediasi hubungan tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan mengangkat judul **“Pengaruh Peran Ganda dan Stres Kerja dengan *Job involvement* sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Guru pada Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat di susun identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih rendahnya tingkat kinerja guru di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, dapat dilihat kinerja guru masih menunjukkan fluktuasi dan penurunan pada beberapa indikator, seperti kedisiplinan dan kehadiran tepat waktu.
2. Peran ganda dalam pekerjaan dimana guru menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan tanggung jawab profesional di sekolah dan tanggung jawab domestik di rumah, yang belum seluruhnya dikelola dengan baik.

3. Stres kerja yang tinggi, disebabkan oleh beban kerja yang besar, keterbatasan fasilitas dan kurangnya pelatihan berkelanjutan.
4. Kurangnya *job involvement* pada sebagian guru, yang tercermin dari kurangnya semangat, motivasi dan partisipasi aktif dalam menjalankan tugasnya.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada topik yang relevan dan dapat ditangani batasan-batasan berikut ditetapkan:

1. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Namun, dalam penelitian ini peneliti hanya membatasi pada tiga faktor, yaitu peran ganda dan stres kerja dan *job involvement* sebagai variabel intervening untuk dikaji lebih mendalam.
2. Lokasi penelitian, penelitian ini hanya fokus pada Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Karo.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh hubungan peran ganda terhadap kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo?
2. Apakah ada pengaruh hubungan stres kerja terhadap kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo?
3. Apakah ada pengaruh hubungan peran ganda terhadap *job involvement* Guru di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo?

4. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap *job involvement* Guru di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo?
5. Apakah ada pengaruh hubungan *job involvement* terhadap kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo?
6. Apakah ada pengaruh hubungan peran ganda terhadap kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo yang dimediasi oleh *job involvement*?
7. Apakah ada pengaruh hubungan stres kerja terhadap kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo yang dimediasi oleh *job involvement*?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh hubungan peran ganda terhadap kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh hubungan stres kerja terhadap kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh hubungan peran ganda terhadap *job involvement* Guru di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh hubungan stres kerja terhadap *job involvement* Guru di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh hubungan *job involvement* terhadap kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh hubungan peran ganda terhadap kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo yang dimediasi oleh *job involvement*.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh hubungan stres kerja terhadap kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo yang dimediasi oleh *job involvement*.

1.6 Manfaat Penelitian

- a. Dari segi manfaat praktis
 1. Bagi peneliti, dapat menambah wawasan berfikir peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
 2. Bagi peneliti lain, sebagai bahan referensi perbandingan bagi peneliti sejenis dimasa yang akan datang.
- b. Dari segi manfaat teoritis
 1. Bagi Guru di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan Peran Ganda, Stres Kerja dalam melihat *Job involvement* terhadap Kinerja Guru.
 2. Manfaat penelitian yang akan datang

Penelitian ini bermanfaat sebagai rekomendasi penelitian yang akan datang dalam memeriksa kinerja guru.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja yang optimal tidak hanya membantu meningkatkan produktivitas organisasi atau perusahaan tetapi juga mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, kualitas kinerja guru memiliki dampak langsung terhadap kelangsungan operasional, pertumbuhan dan kemajuan perusahaan dalam menghadapi tantangan.

Menurut (Fauzi & Hidayat Na, 2020), secara epistemologi kata kinerja dapat disamakan artinya dengan kata *performance* yang berasal dari bahasa Inggris. *Performance* atau kinerja pada umumnya diberi atasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kinerja pada hakikatnya merupakan suatu perwujudan kerja seseorang pada suatu unit organisasi di mana dia bekerja. Agar tidak terjadi perbedaan dalam pemberian definisi kinerja, maka diajukan beberapa definisi kinerja oleh beberapa ahli.

Sedangkan menurut (Herawati et al., 2022) secara garis besar kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut (Pomo et al., 2023) kinerja karyawan atau *performance* adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, baik secara kualitas maupun kuantitas. Hasil ini dicapai sesuai dengan wewenang, tugas dan tanggung jawab masing-masing, untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja tersebut dilakukan secara legal tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan norma moral dan etika yang berlaku. Dan (Soejarminto & Hidayat, 2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran dan tugas. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menerapkan pendekatan kepemimpinan yang mendukung dan memberdayakan guru agar dapat mencapai kinerja yang optimal (Andini Nasution & Mujiatun, 2024).

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi sesuai dengan wewenang tugas dan tanggung jawab masing-masing, baik secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja mendukung pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan norma moral serta etika. Kinerja juga dipengaruhi oleh kemampuan, persepsi peran dan usaha karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Kinerja

Kinerja tidak berdiri sendiri dalam menjalankan fungsinya, melainkan berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan yang diterima. Kinerja juga dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan karakter individu yang menjalankan tugasnya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Peran Ganda (X_1)

Peran ganda terjadi ketika individu memiliki tanggung jawab di tempat kerja dan di rumah yang harus dijalankan secara bersamaan. Konflik peran ganda dapat menyebabkan tekanan dan kelelahan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja guru. Penelitian oleh (Fadhilah & Gunawan, 2024) menemukan bahwa peran ganda memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

2. Stres Kerja (X_2)

Stres kerja adalah respon fisik dan emosional yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Stres yang berlebihan dapat menurunkan motivasi dan konsentrasi, sehingga mengurangi kinerja guru. Studi oleh (Nurlela et al., 2023) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru.

3. Keterlibatan Kerja (*Job involvement*) (Z)

Keterlibatan kerja merujuk pada sejauh mana individu mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya dan beradaptasi aktif dalam tugas-tugas yang diberikan. Guru dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Penelitian oleh (Yakup, 2019) menemukan bahwa keterlibatan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru.

2.1.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan bagian penting dalam manajemen organisasi, karena kinerja yang dapat diukur membantu mendorong pencapaian target yang

diinginkan. Penilaian yang dilakukan secara terus-menerus memberikan umpan balik (feedback), yang sangat penting untuk melakukan perbaikan dan memastikan keberhasilan di masa depan.

2.1.1.4 Indikator - Indikator Kinerja Guru

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berikut adalah beberapa indikator menurut (Nur Aziz & Dewanto, 2022) yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja seorang guru:

1. Kualitas kerja. Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapian, kemampuan dan keberhasilan.
2. Kuantitas kerja (jumlah pekerjaan). Memberikan seberapa baik seorang karyawan menerima dan melakukan pekerjaan dan bertanggungjawab atas hasil pekerjaan dalam kehidupan sehari-hari. Indikator adalah hasil kerja, keputusan, peralatan dan infrastruktur.
3. Tanggungjawab. Menentukan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam waktu bersamaan sehingga dapat dilakukan efisiensi dan efektifitas sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya adalah kecepatan dan pengalaman.
4. Kerjasama. Kemauan karyawan untuk keikutsertaan secara vertikal dan horizontal dengan karyawan lain di dalam dan di luar pekerjaan untuk

meningkatkan hasil kerja. Indikatornya adalah kekompakan (solidaritas) dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.

5. Inisiatif. Kesanggupan dari dalam diri anggota organisasi untuk bekerja dan melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan serta menunjukkan tanggung jawab atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang karyawan. Indikator yaitu kemandirian.

2.1.2 *Job involvement*

2.1.2.1 *Pengertian Job involvement*

Job involvement mengacu pada sejauh mana seseorang secara psikologis terikat dengan organisasinya dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian penting dari identitas dirinya. Guru dengan keterlibatan kerja yang tinggi cenderung memiliki loyalitas yang kuat dan benar-benar peduli terhadap pekerjaannya. Mereka juga akan mencurahkan perhatian dan energi penuh dalam menjalankan tugasnya, seolah-olah melebur dalam pekerjaan yang mereka lakukan.

Job involvement diartikan sebagai sejauh mana seseorang secara psikologis terhubung dan merasa terikat dengan tugas yang dikerjakannya. Sedangkan menurut (Wokas et al., 2022) guru atau karyawan dapat secara psikologis mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya dan menganggap pekerjaan tersebut tidak hanya penting bagi organisasi, tetapi juga bagi dirinya sendiri. Keterlibatan kerja mencerminkan sejauh mana guru benar-benar terfokus pada pekerjaannya, mencurahkan waktu dan energi, serta menjadikannya sebagai bagian utama dalam kehidupannya. Dengan demikian, keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang merasa terhubung secara psikologis

dengan pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai faktor penting yang memengaruhi harga dirinya.

Menurut (Lukar et al., 2020) *Job involvement* sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya.

Sedangkan (Hadi et al., 2020) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja adalah kondisi psikologis yang mencerminkan komitmen dan keterikatan seseorang terhadap pekerjaannya. Perusahaan perlu melibatkan guru dalam pengambilan keputusan serta memanfaatkan ide-ide mereka untuk mendukung kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan. Jika guru tidak dilibatkan dalam aktivitas perusahaan, kepuasan mereka dapat menurun, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja. Sebaliknya, keterlibatan guru dalam berbagai aspek pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan mereka dan memperkuat komitmen terhadap perusahaan.

Dari defenisi diatas, bahwa *job involvement* merujuk pada sejauh mana individu merasa terhubung secara psikologis dengan pekerjaannya, menjadikannya bagian penting dari indentitas diri dan mempengaruhi harga diri mereka. Guru dengan keterlibatan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan loyalitas yang kuat, mencurahkan perhatian dan energi dalam tugas mereka, secara aktif berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di perusahaan atau organisasi. Keterlibatan ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berkontribusi pada kinerja yang lebih baik, karena guru merasa dihargai dan terlibat dalam pencapaian tujuan

organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang mendukung keterlibatan guru untuk mencapai hasil yang optimal.

2.1.2.2 Faktor-Faktor *Job involvement*

Job involvement atau Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai tingkat komitmen dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya. Faktor yang mempengaruhi *job involvement* antara lain peran ganda dan stres kerja. Menurut penelitian oleh (D. Pratiwi & Kholiq, 2023), peran ganda yang tidak terkendali dapat mengurangi keterlibatan kerja karena individu merasa terbebani dengan tanggung jawab ganda. Selain itu, stres kerja yang berlebihan juga berpengaruh negatif terhadap *job involvement*, sebagaimana diungkapkan oleh (Prihastuty & Yustini, 2024), yang menemukan bahwa stres tinggi dapat menurunkan fokus dan dedikasi individu terhadap pekerjaannya. Hasil studi (Peplinska & Godlewska-Werne, 2023) juga menunjukkan bahwa tekanan kerja yang tinggi menyebabkan guru kurang memiliki keterlibatan emosional dengan pekerjaannya, sehingga menurunkan produktivitas secara keseluruhan.

Menurut (Tanjung, 2020) guru dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung lebih termotivasi dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih baik. Sedangkan menurut penelitian oleh (Meriam et al., 2024), peran ganda yang tidak terkendali dapat mengurangi keterlibatan kerja karena individu merasa terbebani dengan tanggung jawab ganda. Selain itu stres kerja yang berlebihan juga berpengaruh negatif terhadap *job involvement* sebagaimana diungkapkan oleh (Prihastuty & Yustini, 2024), yang menemukan bahwa stres kerja tinggi dapat menurunkan fokus dan dedikasi individu terhadap pekerjaannya.

2.1.2.3 Indikator - Indikator *Job involvement*

Menurut (Lukar et al., 2020), menyatakan bahwa ada 4 indikator yang dapat digunakan dalam mengukur keterlibatan kerja sebagai berikut:

1. Partisipasi kerja

Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan menunjukkan keikutsertaan dan perhatian terhadap pekerjaan.

2. Keikutsertaan

Dapat diartikan sebagai turut andilnya karyawan atau ikut dalam suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi.

3. Kerja sama

Kerja sama adalah keinginan untuk bekerja sama dengan kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

4. Tanggung jawab

Keterlibatan mendorong orang-orang untuk menerima tanggung jawab dalam aktivitas kelompok.

Menurut (Hadi et al., 2020), indikator keterlibatan kerja yaitu:

1. Keterlibatan pekerjaan afektif
2. Keterlibatan pekerjaan kognitif
3. Keterlibatan perilaku pekerjaan

2.1.3 Peran Ganda

2.1.3.1 Pengertian Peran Ganda

Menurut (Ramadhani et al., 2024), kata “peran” dalam teori peran diambil dari dunia teater. Dalam dunia teater atau dunia panggung, setiap pemain diharapkan dapat membawakan atau memainkan perannya sesuai dengan posisi

yang diberikan kepada setiap pemain. Teori peran menyatakan bahwa setiap orang melakukan beberapa peran dalam kehidupan. Setiap peran memiliki ekspektasi tertentu yang ditentukan oleh norma sosial atau aturan yang berlaku. Ketika peran-peran ini saling bertentangan, seseorang dapat mengalami peran ganda.

Peran ganda merupakan aspek utama dalam kehidupan seseorang, yaitu merujuk pada situasi dimana individu harus menjalankan berbagai peran dalam kehidupan, seperti peran pekerjaan dan peran keluarga. Melalui pekerjaan, seseorang tidak hanya dapat memengaruhi lingkungan sekitar, tetapi juga mengembangkan diri, memperkaya pengalaman dan meningkatkan semangat hidup. Sementara itu, keluarga sebagai komunitas sosial manusia memberikan kasih sayang, menjadi tempat seseorang mengembangkan diri, memenuhi kebutuhan emosional, serta menjadi sumber kebahagiaan dan harapan. Namun peran ganda dapat menimbulkan konflik antara pekerjaan dan keluarga karena tuntutan kedua peran saling bertentangan yang disebut dengan konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*).

Menurut (Nugraha & Kustanti, 2020), *work family conflict* merupakan suatu bentuk konflik antara peran dimana peran tersebut memiliki tekanan pekerjaan dan keluarga, karena adanya ketidak seimbangan dan ketidakcocokan dalam menjalankan perannya. Adapun menurut (Hermawan, 2022) konflik pekerjaan-keluarga didefinisikan sebagai *work-family conflict* (WFC) atau *family-work conflict* (FWC) konflik pekerjaan dan keluarga sebagai bentuk konflik peran dimana sebaliknya ketidakseimbangan/tekanan peran keluarga dengan peran pekerjaan. Oleh karena itu peran ganda dapat menimbulkan konflik pekerjaan dan keluarga yang dirasakan seorang guru karena adanya interaksi tuntutan peran

sebagai pekerja yang melebihi kapasitas dirinya sehingga menghambat pemenuhan tuntutan dalam peran keluarga.

Dalam kehidupan manusia, terdapat banyak kepentingan yang harus dilakukan. Ketika kepentingan-kepentingan tersebut harus dilakukan secara bersamaan dan saling bertentangan, hal ini dapat memicu konflik. Konflik peran ganda adalah konflik yang muncul akibat benturan saling bertolak belakang. Konflik ini terjadi karena adanya tuntutan yang datang secara bersamaan, sehingga memenuhi satu tuntutan sering kali menyebabkan tuntutan lainnya terabaikan.

Menurut (Gamadhila et al., 2024) konflik peran ganda adalah konflik yang kemudian menimbulkan adanya tekanan antarperan yang saling bertentangan, yakni peran dalam keluarga dan peran dalam pekerjaan sehingga dalam prosesnya menjadi lebih sulit untuk menyeimbangkan kedua peran tersebut. Jam kerja yang panjang dan beban kerja berat dapat menjadi penyebab langsung terjadinya konflik antara pekerjaan dan keluarga. Hal ini terjadi karena waktu dan energi yang terlalu banyak digunakan untuk bekerja mengurangi kesempatan serta tenaga yang seharusnya digunakan untuk aktivitas bersama keluarga.

Mengacu pada pengertian peneliti terdahulu dapat dikatakan bahwa konflik peran ganda yakni bentuk konflik yang terjadi ketika seseorang harus menjalankan peran yang saling bertentangan, seperti peran pekerjaan dan keluarga. Konflik ini muncul akibat ketidakseimbangan atau tekanan dari kedua peran yang dijalankan secara bersamaan, sehingga pemenuhan tuntutan dalam satu peran sering menghambat pemenuhan tuntutan dalam peran lainnya. Penyebab utamanya meliputi jam kerja yang panjang, beban kerja berat, serta

tuntutan yang melebihi kapasitas individu, yang pada akhirnya mengurangi waktu dan energi untuk memenuhi tanggung jawab keluarga.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Peran Ganda

Konflik peran ganda yang dialami seorang guru memiliki dampak besar pada kehidupan mereka. Konflik ini dapat memengaruhi pekerjaan dan keluarga, sehingga kedua peran tersebut perlu diseimbangkan. Dengan menciptakan keseimbangan antara peran pekerjaan dan keluarga, seseorang dapat menjalankan tanggung jawabnya di kedua domain tersebut dengan baik, sehingga kinerja dan kontribusinya tetap optimal.

Menurut (Arlinda, 2019) mengidentifikasi tiga faktor konflik peran ganda, yaitu:

1. *Time-based conflict*. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). Peran ganda mungkin dapat menyulitkan dan seolah berlomba mendapatkan waktu seseorang. Waktu yang dihabiskan dalam satu peran secara umum tak biasa di curahkan kepada aktivitas dalam peran lainnya. *Time based conflict* memiliki 2 bentuk :
 - a) Tuntutan waktu dari peran yang satu membuat individu secara fisik tidak dapat memenuhi ekspektasi dari peran yang lain.
 - b) Adanya tuntutan waktu, dapat menyebabkan individu terfokus dengan peran yang satu, pada saat seharusnya individu mencoba memenuhi tuntutan peran yang lain.

2. *Strain-based conflict*. Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. Hal ini dapat menyebabkan pekerja mengalami ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, fatigue. Pekerja menghabiskan banyak energy karena adanya tekanan fisik dan psikologis sehingga mempengaruhi kinerja. Adanya tekanan psikologis yang Negatif mengakibatkan seseorang cenderung menghabiskan lebih banyak waktu dan kemampuan pada satu peran sehingga tidak dapat memuaskan peran lainnya.
3. *Behavior-based conflict*. Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga). Misalnya perilaku agresif, konfrontasi, asertif yang dibutuhkan dalam pekerjaan tidak sesuai dengan yang dibutuhkan dalam keluarga dimana lebih menekankan pada kehangatan, pengertian, rasa saling menyayangi dan mengasihi

Adapun menurut (Rahmayanty & Aulia Putri, 2024), faktor-faktor penyebab konflik peran ganda, diantaranya:

1. Permintaan waktu akan peran tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain.
2. Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu.
3. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya.
4. Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran lainnya.

Tuntutan pekerjaan berkaitan dengan tekanan yang muncul akibat beban kerja yang berlebihan dan keterbatasan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan dengan cepat atau menghadapi tenggat waktu (*deadline*). Sementara itu, tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk mengurus tugas rumah tangga dan merawat anak. Tuntutan keluarga ini dipengaruhi oleh ukuran keluarga, susunan anggota keluarga dan jumlah anggota keluarga yang bergantung pada orang lain. Konflik peran ganda (*work-family conflict*) dapat dipicu oleh faktor yang berasal dari lingkungan kerja maupun keluarga.

2.1.3.3 Indikator - Indikator Peran Ganda

Menurut (Frone dalam Kuswinarno & Indirawati, 2021), menyebutkan ada beberapa indikator konflik pekerjaan-keluarga yaitu sebagai berikut:

1. Tekanan kerja
2. Banyaknya tuntutan tugas
3. Kurangnya kebersamaan keluarga
4. Sibuk dengan pekerjaan
5. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga.

2.1.4 Stres Kerja

2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja

Stres adalah gangguan mental yang dialami seseorang akibat tekanan yang berasal dari maupun dari lingkungan luar. Salah satu jenis stres adalah kerja, yaitu tekanan mental yang dialami oleh guru atau karyawan sebagai akibat dari beban kerja, tuntutan pekerjaan atau kondisi lingkungan kerja tertentu. Adapun yang menyebabkan stres kerja dapat membuat seseorang merasakan kelelahan

emosional seperti jam kerja yang panjang, kurangnya dukungan dan kepemimpinan yang tidak efektif (Mujiatun, 2019).

Menurut (Arlinda, 2019) stres adalah suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan. Adapun (Zainal & Idham Danal Ashar, 2023) stres kerja adalah kondisi dimana seorang pekerja mengalami tekanan fisik, mental atau emosional yang berlebihan akibat adanya tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang mereka miliki dimana hal ini dapat terjadi kepada siapa saja baik pekerja kantoran, pekerja lapangan maupun pekerja mandiri.

Stres kerja adalah kondisi ketika seorang merasakan tekanan dan memberikan respons terhadap berbagai peluang, tantangan atau tuntutan di lingkungan kerja. Stres merupakan bentuk tanggapan yang dipengaruhi oleh berbagai kejadian eksternal yang berupa pengalaman positif maupun pengalaman negatif (Marikar & Shaleh, 2025).

(Hudalifah, 2020) sumber stres yang lainnya bersifat unik dan berasal dari pekerjaannya misalnya; kebosanan, dan permintaan tinggi dalam pekerjaannya. Pada dasarnya, stres tidak selalu memberikan dampak negatif bagi individu. Dalam situasi tertentu, stres dapat memberikan efek positif, karena mendorong individu untuk bekerja lebih baik dan lebih fokus dalam menyelesaikan tugas. Namun, jika stres terjadi dalam tingkat yang terlalu tinggi atau berlangsung dalam waktu yang lama, hal ini dapat berdampak buruk, seperti menurunnya motivasi, konsentrasi dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, penting bagi individu untuk

mengelola stres dengan baik agar tetap berada pada tingkat yang sehat dan tidak mengganggu kinerja.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Stres Kerja

Penyebab stres kerja tidak hanya berasal dari satu faktor saja, tetapi bisa terjadi karena gabungan dari beberapa penyebab sekaligus. Seperti pendapat dari (Zainal & Idham Danal Ashar, 2023) bahwa penyebab stres ada beberapa faktor, yaitu:

1. **Beban Kerja yang berlebihan**

Ketika seseorang diberikan terlalu banyak tugas dan tanggung jawab dalam waktu yang terbatas, mereka mungkin merasa kewalahan dan sulit untuk menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik. Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan kelelahan fisik mental, serta meningkatkan risiko terjadinya kesalahan dan kecelakaan kerja. Selain itu, tekanan untuk mencapai target dan deadline yang ketat juga dapat meningkatkan stres kerja.

2. **Kurangnya Kontrol dan Dukungan**

Hubungan antara tingkat tuntutan pekerjaan dan tingkat kontrol yang dimiliki individu terhadap pekerjaan tersebut. Ketika seseorang merasa bahwa mereka tidak memiliki kendali atas pekerjaan mereka atau tidak mendapatkan dukungan yang cukup dari atasan atau rekan kerja, mereka mungkin merasa tidak aman dan tidak dihargai. Hal ini dapat menyebabkan perasaan tidak puas dan stres yang berkepanjangan. Dalam lingkungan kerja yang sehat, penting bagi individu untuk merasa memiliki kendali atas pekerjaan mereka dan mendapatkan dukungan yang memadai.

3. Konflik dan ketidakpastian

Konflik antar rekan kerja atau dengan atasan juga dapat menyebabkan stres di tempat kerja. Ketika terjadi konflik, individu mungkin merasa tegang, cemas dan sulit untuk berkonsentrasi pada pekerjaan mereka. Selain itu, ketidakpastian mengenai perubahan organisasi, kebijakan atau masa depan karir juga dapat menyebabkan stres. Ketika individu tidak tahu apa yang akan terjadi selanjutnya, mereka mungkin merasa tidak stabil dan khawatir tentang masa depan mereka di tempat kerja.

4. Lingkungan kerja yang tidak sehat

Lingkungan kerja yang tidak sehat juga dapat menjadi tempat stres. Misalnya, jika lingkungan kerja terlalu bising, kotor atau tidak nyaman, individu mungkin merasa sulit untuk fokus dan bekerja dengan efektif. Selain itu, jika ada konflik atau mobbing di tempat kerja, individu mungkin merasa tidak aman dan tertekan. Lingkungan kerja yang tidak mendukung kesejahteraan fisik dan mental dapat meningkatkan risiko terjadinya stres kerja.

5. Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi

Jika seseorang menghabiskan terlalu banyak waktu dan energi untuk pekerjaan, mereka mungkin mengalami kelelahan dan kesulitan menjaga keseimbangan dengan kehidupan pribadi mereka. Hal ini dapat mengakibatkan konflik dengan pasangan, keluarga dan teman-teman, serta mengurangi kualitas hidup secara keseluruhan. Penting bagi individu untuk menciptakan keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi guna mengurangi stres kerja.

6. Kurangnya penghargaan dan pengakuan

Kurangnya penghargaan dan pengakuan atas kerja yang dilakukan juga dapat menyebabkan stres. Ketika individu merasa bahwa upaya dan kontribusi mereka tidak dihargai atau diakui, mereka mungkin merasa tidak termotivasi dan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Rasa tidak dihargai ini dapat meningkatkan tingkat stres dan mengurangi kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memberikan penghargaan dan pengakuan yang pantas kepada karyawan sebagai bentuk motivasi dan penghargaan atas kerja yang baik.

7. Ketidakjelasan peran dan tanggung jawab

Ketidakjelasan peran dan tanggung jawab juga dapat menyebabkan stres di tempat kerja. Jika individu tidak tahu apa yang diharapkan dari mereka atau tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab mereka, mereka mungkin merasa bingung dan tidak yakin tentang apa yang harus dilakukan. Hal ini dapat meningkatkan tingkat stres dan mengganggu kinerja kerja. Penting bagi organisasi untuk memberikan klarifikasi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab setiap individu guna mengurangi ketidakjelasan dan stres yang terkait.

8. Ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan

Jika tuntutan pekerjaan terlalu tinggi dan melebihi kemampuan seseorang, mereka mungkin merasa tidak mampu untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Hal ini dapat meningkatkan tingkat stres dan mengurangi kepercayaan diri. Penting bagi individu untuk mengenali batasan kemampuan mereka dan berkomunikasi dengan atasan jika tuntutan pekerjaan terlalu tinggi.

9. Kurangnya dukungan sosial

Kurangnya pekerjaan dan kewajiban juga dapat menimbulkan tekanan dalam lingkungan kerja. Jika orang tidak tahu apa yang umumnya diharapkan dari mereka atau tidak memiliki pemahaman yang masuk akal mengenai tugas dan kewajiban mereka, mereka mungkin memiliki pandangan yang bingung dan tidak yakin tentang apa yang harus dilakukan dan mencari dukungan sosial ketika diperlukan.

10. Perubahan dan ketidakpastian organisasi

Perubahan dan ketidakpastian dalam organisasi juga dapat menjadi penyebab stres kerja. Misalnya, jika ada perubahan struktur organisasi, kebijakan atau manajemen, individu mungkin merasa tidak stabil dan khawatir tentang masa depan mereka di tempat kerja. Ketidakpastian ini dapat meningkatkan tingkat stres dan mengganggu kinerja kerja. Penting bagi organisasi untuk mengelola perubahan dengan baik dan memberikan komunikasi yang jelas kepada karyawan guna mengurangi ketidakpastian dan stres yang terkait.

2.1.4.3 Dampak Stres Kerja

Setiap orang memiliki batas toleransi yang berbeda terhadap stres. Kemampuan seseorang dalam menghadapi stres sebelum benar-benar merasakannya disebut ambang stres. Ada individu yang mudah merasa sedih atau kecewa bahkan karena masalah kecil, sementara yang lain tetap tenang, cuek atau santai meskipun menghadapi tekanan besar. Perbedaan ini dipengaruhi oleh tingkat kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya dalam mengatasi stres. Semakin percaya diri seseorang dalam menghadapi tekanan, semakin kecil

kemungkinan mereka merasa terbebani, meskipun sumber stres yang dihadapi cukup besar.

Menurut (Pangaribuan et al., 2024) jika stres kerja tidak ditangani dengan baik, karyawan akan kesulitan berinteraksi secara positif dengan lingkungan kerja, baik di dalam maupun di luar tempat kerja. Dengan kata lain, stres yang dialami di tempat kerja dapat menimbulkan berbagai masalah dan berdampak negatif pada kinerja guru. Adapun dampak yang timbul akibat stres dapat muncul akibat berbagai stressor yang dibagi menjadi 3 kategori umum, yaitu:

1. Gejala fisiologis, yaitu salah satu akibat dari stres membuat seseorang merasakan adanya perubahan dalam metabolisme tubuh, detak jantung semakin cepat, tekanan darah meningkat, bahkan sampai terjadi serangan jantung.
2. Gejala psikologis, yaitu stres yang diakibatkan karena pekerjaan dapat menimbulkan adanya ketidakpuasan. Penelitian membuktikan bahwa seseorang yang dalam pekerjaannya memiliki peran ganda, konflik dalam pekerjaan, seperti tanggung jawab atau beban kerja dapat mengakibatkan ketidakpuasan yang berakhir pada stres.
3. Gejala perilaku, yaitu stres berkaitan dengan perubahan pada produktivitas kehadiran, *employee turn over*, pola hidup dan sebagainya.

Sedangkan menurut (Zainal & Idham Danal Ashar, 2023) dampak stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Dampak Fisik

Stres kerja dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik seseorang. Beban kerja yang berlebihan, tekanan yang tinggi dan kurangnya waktu istirahat

dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan. Beberapa dampak fisik yang umum terjadi akibat stres kerja antara lain:

- a) Kelelahan dan kelelahan kronis: stres kerja yang berkepanjangan dapat menyebabkan kelelahan yang berkepanjangan dapat menyebabkan kelelahan yang berlebihan dan kelelahan kronis. Seseorang mungkin merasa lelah bahkan setelah beristirahat yang cukup, dan ini dapat mengganggu kinerja dan produktivitas.
- b) Gangguan tidur: yaitu menyebabkan gangguan tidur seperti insomnia atau sulit tidur. Ketika seseorang tidak mendapatkan tidur yang cukup, mereka mungkin merasa lelah dan tidak bugar di pagi hari, yang dapat mempengaruhi konsentrasi dan fokus kerja.
- c) Gangguan pencernaan: beberapa orang mungkin mengalami gangguan pencernaan seperti sakit perut, diare atau sembelit akibat stres kerja yang tinggi.
- d) Penurunan sistem kekebalan tubuh: stres kerja yang terus-menerus dapat berpikir dua kali tentang kerangka individu yang tidak rentan, membuat mereka tidak berdaya terhadap penyakit infeksi. Seseorang yang sering sakit dapat mengalami absen kerja yang lebih sering, yang dapat berdampak negatif pada kinerja dan produktivitas.
- e) Masalah kesehatan lainnya: tekanan kerja yang tidak terkendali juga dapat menyebabkan gangguan kesehatan lainnya seperti denyut nadi meningkat, penyakit jantung koroner, sakit kepala dan komplikasi muskuloskeletal seperti nyeri punggung atau sakit kepala.

2. Dampak Mental dan Emosional

Beban kerja yang tinggi, tekanan yang konstan dan kurangnya dukungan dapat menyebabkan masalah kesehatan mental yang serius. Beberapa dampak mental dan emosional yang umum terjadi akibat stres kerja antara lain:

- a) Kecemasan dan depresi: stres kerja yang berkepanjangan dapat menyebabkan kecemasan yang tinggi dan depresi. Seseorang mungkin merasa cemas dan gelisah dan sedih secara terus-menerus, yang dapat mengganggu kesejahteraan mental dan emosional mereka.
- b) Kurangnya motivasi dan kepuasan kerja: tekanan kerja yang tinggi dapat menurunkan inspirasi dan pemenuhan pekerjaan seseorang. Pada saat seseorang merasa khawatir berlebihan dan tidak mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, mereka mungkin kehilangan minat dan semangat dalam pekerjaan mereka.
- c) Kesulitan konsentrasi dan fokus: stres kerja terkait banyak hal yang dapat mengganggu kemampuan berpikir seseorang dalam fokus. Seseorang mungkin merasa sulit untuk memusatkan perhatian pada tugas-tugas yang kompleks atau memecahkan masalah, yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas.
- d) Perubahan suasana hati dan emosi: stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan perubahan suasana hati yang drastis dan fluktuasi emosi yang tidak stabil. Seseorang mungkin menjadi mudah marah, mudah tersinggung atau mudah terganggu oleh hal-hal kecil, yang dapat mempengaruhi hubungan dengan rekan kerja dan kualitas kerja mereka.

- e) Peningkatan risiko gangguan mental: stres kerja yang tidak terkendali dapat meningkatkan risiko seseorang mengalami gangguan mental seperti gangguan kecemasan, gangguan stres pasca-trauma atau gangguan suasana hati yang serius depresi.

2.1.4.4 Indikator - Indikator Stres

Menurut (Hidayat et al., 2019) menyebutkan bahwa indikator stres kerja sebagai berikut:

1. Indikator pada psikologis

Seperti: cepat tersinggung, tidak komunikatif, lelah mental dan banyak melamun.

2. Indikator pada fisik

Seperti: meningkatkan detak jantung dan tekanan darah, mudah lelah secara fisik, kepala pusing dan masalah tidur.

3. Indikator pada perilaku

Seperti: merokok berlebihan, menunda ataupun menghindari pekerjaan perilaku sabotase dan perilaku makan yang tidak normal.

Sedangkan menurut (Pangaribuan et al., 2024), indikator stres kerja, yaitu:

1. Keadaan keuangan
2. Masalah tentang keluarga
3. Masalah fisik
4. Masalah kondisi pekerjaan
5. Masalah tempat tinggal

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hubungan antara satu konsep dengan konsep lainnya dalam suatu penelitian. Kerangka ini berfungsi untuk menjelaskan secara rinci tentang topik yang akan dibahas. Kerangka konseptual diperoleh dari teori yang digunakan sebagai landasan penelitian dan dihubungkan dengan variabel yang diteliti.

2.2.1 Pengaruh Peran Ganda terhadap Kinerja Guru

Konflik dalam pekerjaan sering terjadi di dunia kerja, seperti pekerjaan yang berisiko, berbagai tuntutan dari atasan atau rekan kerja, keterbatasan anggaran dalam menyelesaikan tugas, serta kurangnya kekompakan dalam tim. Di sisi lain, seorang pekerja yang sudah berkeluarga juga dapat menghadapi konflik dalam keluarga. Oleh karena itu ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga dapat menimbulkan konflik peran ganda (kerja-keluarga). Hal ini terjadi ketika urusan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja. Berdasarkan penelitian (Pangaribuan et al., 2024) menyatakan bahwa peran ganda tidak memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja guru yang dilakukan. Pendapat lain dari (Baridin et al., 2022) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara peran ganda terhadap kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan (Kuswinarno & Indirawati, 2021) peran ganda pada kinerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dimana seorang guru dituntut untuk bekerja dengan baik dan profesional dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan baik itu guru yang sudah menikah atau guru yang belum menikah serta memiliki tuntutan pada keluarganya sebagai anak kepada orangtuanya ataupun orangtua terhadap anak-anaknya. Terjadinya konflik

peran ganda adalah ketika urusan keluarga yang mengganggu pada pekerjaan (*work family conflict*). Hal tersebut terjadi karena konsentrasi seseorang akan terbagi, sehingga sulit untuk membedakan antara peran pekerjaan mengganggu peran keluarga ataukah peran keluarga mengganggu peran pekerjaan.

2.2.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru

Stres kerja adalah kondisi ketidaksesuaian antara tugas dengan hasil yang dicapai atau kompetensi seseorang, yang muncul dari persepsi terhadap pekerjaannya. Stres dapat mengganggu kinerja tergantung pada tingkat keparahannya. Semakin tinggi tingkat stres, semakin besar dampaknya terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang mendukung teori yang dikemukakan oleh (K. A. Pratiwi et al., 2024) yaitu stres kerja yang dirasakan memiliki hubungan negatif terhadap kinerja karyawan. (Nurlela et al., 2023) stres kerja dapat berdampak negatif pada kinerja guru, seperti penurunan produktivitas, penurunan kualitas kerja dan peningkatan angka ketidakhadiran. Ini juga dapat menyebabkan masalah kesehatan mental dan fisik yang lebih serius jika tidak ditangani dengan benar.

2.2.3 Pengaruh Peran Ganda terhadap *Job involvement*

Peran ganda merupakan kondisi di mana seseorang menjalankan lebih dari satu peran dalam kehidupannya, seperti peran sebagai pekerja dan peran dalam keluarga. Ketika individu mampu menyeimbangkan kedua peran ini, *job involvement* dapat tetap tinggi karena mereka merasa lebih termotivasi dan memiliki dukungan emosional yang baik. Namun, jika terjadi konflik peran, seperti beban kerja yang berlebihan atau tuntutan keluarga yang tinggi, keterlibatan dalam pekerjaan dapat menurun. Hal ini dapat berdampak pada

penurunan fokus, semangat dan produktivitas di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Meriam et al., 2024) peran ganda berpengaruh negatif terhadap keterlibatan kerja. Yang dimana menyatakan bahwa konflik peran ganda yang dialami seseorang dalam bekerja dapat memengaruhi kepuasan dirinya, baik dalam keluarga maupun dalam pekerjaan. Selain itu, konflik ini juga dapat menyebabkan stres dan gangguan psikosomatis.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Abdurrahman & Nurtjahjanti, 2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara peran ganda atau konflik kerja-keluarga (*work-family conflict*) dan keterlibatan kerja yaitu berpengaruh negatif pada guru. Semakin tinggi konflik kerja-keluarga, semakin rendah keterlibatan kerja guru.

2.2.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap *Job involvement*

Stres kerja adalah tekanan yang dirasakan guru akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan, konflik peran atau lingkungan kerja yang kurang mendukung. Tingkat stres yang tinggi dapat mengurangi *job involvement* karena guru merasa kelelahan, kurang fokus dan kehilangan motivasi dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, jika stres kerja dapat dikelola dengan baik, guru akan lebih termotivasi, produktif dan memiliki keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaannya. Menurut (Prihastuty & Yustini, 2024) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Bekerja memungkinkan seseorang mengekspresikan diri dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian penting dalam hidupnya. Namun, stres kerja yang tidak ditangani dengan baik dapat menurunkan *job involvement*, membuat guru merasa tertekan, tidak

termotivasi dan frustrasi. Akibatnya, mereka tidak dapat bekerja secara optimal, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja.

2.2.5 Pengaruh *Job involvement* terhadap Kinerja Guru

Job involvement atau keterlibatan kerja merupakan sejauh mana seorang guru secara psikologis terikat pada pekerjaannya, termasuk tingkat kepedulian, komitmen dan partisipasi dalam tugas yang diberikan. Menurut (Widyawati & Karwini, 2019) mengatakan bahwa *job involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan penelitian dilakukan oleh (Azzahra, n.d.) dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *job involvement* dengan kinerja karyawan. Artinya, jika karyawan memiliki keterlibatan kerja yang ditunjukkan dengan semangat dan kepedulian terhadap pekerjaan yang diberikan oleh organisasi, maka kinerjanya cenderung lebih tinggi. Sebaliknya, jika keterlibatan kerja karyawan rendah, maka kinerjanya juga akan menurun. Hal ini terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *job involvement* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

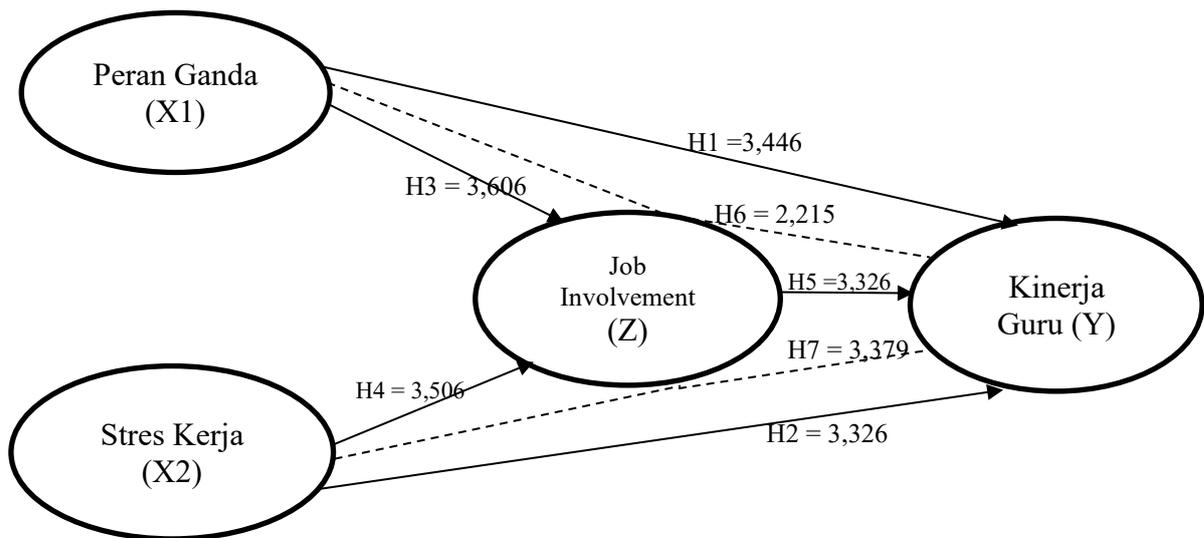
2.2.6 Pengaruh Peran Ganda terhadap Kinerja Guru yang dimediasi *Job involvement*

Peran ganda, seperti tanggung jawab di tempat kerja dan dalam dalam keluarga, dapat memenuhi kinerja guru, terutama jika terjadi konflik antara keduanya. Ketika guru mampu menyeimbangkan kedua peran tersebut, mereka cenderung memiliki *job involvement* yang tinggi, sehingga kinerjanya tetap optimal. Namun, jika konflik peran meningkat, keterlibatan kerja dapat menurun, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja.

Adapun penelitian menurut (Pangaribuan et al., 2024) terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari peran ganda terhadap kinerja guru, terutama ketika dimediasi oleh *job involvement*. Konflik antara tanggung jawab di tempat kerja dan di rumah sering kali menyebabkan stres dan kelelahan, yang berakibat pada rendahnya keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja yang rendah dapat mengurangi motivasi dan produktivas, sehingga menurunkan kinerja guru secara keseluruhan. Beberapa studi mengungkapkan bahwa dalam pekerjaan yang menuntut, tekanan dari peran ganda semakin memperburuk kondisi ini.

2.2.7 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru yang Dimediasi *Job involvement*

Stres kerja dapat menjadi penghambat utama dalam mencapai kinerja optimal, terutama di lingkungan kerja yang kompetitif. Menurut (D. P. Sari & Kusumawardani, 2021) tekanan dari tuntutan pekerjaan sering kali menyebabkan ketidakpuasan dan penurunan motivasi, yang berdampak negatif pada keterlibatan kerja. Sebagai mediator, keterlibatan kerja berperan dalam mengurangi dampak stres terhadap kinerja guru, di mana guru yang lebih terlibat cenderung lebih mampu mengatasi stres dan mempertahankan produktivitas. Namun menurut (Saputra et al., 2020), jika stres kerja terlalu tinggi, keterlibatan kerja dapat menurun, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja guru.



Berdasarkan dari beberapa penjelasan di atas dengan menyesuaikan kepada penelitian-penelitian sebelumnya, peran ganda dan stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun melalui mediasi *job involvement*. Konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga dapat menurunkan keterlibatan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas guru. Demikian pula, stres kerja yang tinggi dapat mengurangi keterlibatan kerja dan menyebabkan penurunan kinerja guru. Dengan demikian, *job involvement* berperan sebagai mediator yang dapat memperkuat atau melemahkan dampak negatif dari peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja guru. Maka dapat digambarkan pengaruh antara Peran Ganda dan Stres Kerja dengan *Job involvement* sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Guru sebagai berikut:

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan secara sederhana sebagai dugaan sementara. Kata “hipotesis” berasal dari bahasa Yunani, yaitu *hypo* yang berarti “di bawah” dan *thesis* yang berarti “pendirian” atau “pendapat yang ditegakkan”. Secara bebas,

hipotesis yang diartikan sebagai suatu pendapat yang kebenarannya masih perlu dibuktikan. Untuk memastikan kebenaran hipotesis, diperlukan pengujian atau pembuktian melalui penelitian atau percobaan. Jika suatu hipotesis telah terbukti benar melalui serangkaian penelitian, maka hipotesis tersebut dapat berkembang menjadi teori. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Peran ganda berpengaruh terhadap kinerja guru
- H2 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru
- H3 : Peran ganda berpengaruh terhadap *job involvement*
- H4 : Stres kerja berpengaruh terhadap *job involvement*
- H5 : *Job involvement* berpengaruh terhadap kinerja guru
- H6 : Peran ganda berpengaruh terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh *job involvement*
- H7 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh *job involvement*

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi saja. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan penelitian eksplanator yang bertujuan untuk dimana penelitian ini menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Dalam penelitian ini juga masuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Juliandi et al., 2014) penelitian kausal adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel yang lain menjadi variabel terikat. Dan menurut (Juliandi et al., 2014) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditentukan diawal, tetapi permasalahan ditemukan setelah terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut yang akan diteliti kembali sampai semua permasalahan telah terjawab.

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel intervening. Menurut (Ghozali, 2018), analisis jalur merupakan pengembangan dari regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji pola hubungan kausal antara dua atau lebih variabel dalam satu model penelitian.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan terikat. Variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel yang mempengaruhi atau

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto & Suharsimi, 2010 : 173). Dalam penelitian kuantitatif ini menggunakan analisis statistik inferensial, maka penentuan populasi dan sampel menjadi bagian yang sangat penting. Hal ini karena digenerasikan pada populasi. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo dari jenjang TK hingga SMA yang berjumlah 50 orang.

3.2.3 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus atau sampel jenuh. Menurut (Yanti et al., 2024) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan guru di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo dari jenjang TK hingga SMA yang berjumlah 50 orang.

3.4 Defenisi Operasional

Defenisi operasional yang digunakan dalam penelitian digunakan untuk memahami setiap variabel di dalam penelitian ini secara lebih mendalam,

selanjutnya dapat mempermudah dalam pembuatan indikator-indikator sehingga variabel tersebut dapat diukur. Beberapa adalah tabel 3.2 defenisi operasional dalam penelitian ini :

Tabel 3.2 Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Peran Ganda	Peran ganda adalah salah satu dari bentuk <i>intercole conflict</i> yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran bekerja dengan peran didalam keluarga. (Fadhilah & Gunawan, 2024)	<ul style="list-style-type: none"> – Tekanan kerja – Banyaknya tuntutan tugas – Kurangnya kebersamaan keluarga – Sibuk dengan pekerjaan – Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga (Kuswinarno & Indirawati, 2021) 	Skala Likert 1-5
Stres Kerja	Stres kerja adalah kondisi ketika seseorang mengalami tekanan fisik, mental atau emosional yang berlebihan akibat tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki. (Zainal & Idham Danal Ashar, 2023)	<ul style="list-style-type: none"> – Keadaan keuangan – Masalah tentang keluarga – Masalah fisik – Masalah kondisi pekerjaan – Masalah tempat tinggal (Pangaribuan et al., 2024) 	Skala Likert 1-5
<i>Job involvement</i>	Keterlibatan Kerja (<i>Job involvement</i>) sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya sangat penting untuk keberhargaan dirinya. (Lukar et al., 2020)	<ul style="list-style-type: none"> – Keterlibatan pekerjaan afektif – Keterlibatan pekerjaan kognitif – Keterlibatan perilaku pekerjaan (Hadi et al., 2020) 	Skala Likert 1-5

Tabel 3.3 Defenisi Operasional : Lanjutan

Kinerja Guru	kinerja karyawan atau <i>performance</i> adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, baik secara kualitas maupun kuantitas.(Pomo et al., 2023)	<ul style="list-style-type: none"> – Kualitas kerja – Kuantitas kerja – Tanggungjawab – Kerjasama – Inisiatif (Nur Aziz & Dewanto, 2022) 	Skala Likert 1-5
--------------	---	---	------------------

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Ramadhani et al., 2024:20) teknik pengumpulan data adalah cara atau strategi untuk mendapatkan data yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan. Teknik pengumpulan data bertujuan untuk memperoleh data dengan cara yang sesuai dengan penelitian sehingga peneliti akan memperoleh data yang lengkap baik secara lisan maupun tertulis.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuesioner/angket kepada para guru Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo. Teknik angket digunakan untuk memperoleh data pengukuran pada variabel peran ganda, stres kerja dan *job involvement*. Sedangkan teknik observasi digunakan pada variabel kinerja guru. Teknik angket yang digunakan yaitu berupa pernyataan yang harus dipilih oleh responden yang menjadi sampel penelitian. Jenis angket berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup dan terbuka, diberikan secara langsung atau dikirim melalui media sosial dengan menggunakan Skala Likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “Sangat Setuju” sampai “Sangat Tidak Setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel 3.3 Skala Likert

No.	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1.	SS	Sangat Setuju	5
2.	S	Setuju	4
3.	KS	Kurang Setuju	3
4.	TS	Tidak Setuju	2
5.	STS	Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Teknik Pengujian Instrumen

3.6.1 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui tingkat seberapa besarnya suatu pengukur mengukur dengan stabil dan konsisten terhadap situasi apapun (Ghozali, 2013). Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban yang diperoleh mengenai responden terhadap pertanyaan adalah reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 dan sebaliknya dikatakan tidak reliable jika *Cronbach's Alpha* < 0,60. Adapun contoh rumus Alpha yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t} \right]$$

(Sugiyono, 2017)

Dengan keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

S_t = Jumlah varians butir

K = Jumlah item

Jika nilai reliabilitas mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 (0,50).

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Data Kuantitatif

Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yang merupakan data yang menggunakan bantuan statistic untuk membantu penelitian dalam penghitungan angka-angka untuk menganalisis data yang diperoleh dan kemudian diadakan suatu penarikan kesimpulan dari pengujian yang dilakukan tersebut.

3.7.2 Analisis Jalur (Path Analysis)

Menurut (Ghozali, 2013) analisis jalur adalah analisis yang digunakan untuk menguji adanya suatu pengaruh variabel *intervening* yang digunakan dengan metode analisis jalur (*Path Anlisis*) yang merupakan perluasan dari analisis regresi untuk menaksirkan hubungan kausalitas antara variabel (*model causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

3.7.3 Analisis Data Menggunakan Partial Least Square (PLS)

Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistic yakni *Partial Least Square Structural Equation Model* (PLSSEM) dimana teknik analisis ini bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis *multivariate* (Ghozali, 2013). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran, pengujian ini juga sekaligus untuk melakukan pengujian model struktural. Model pengukuran ini digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas,

sedangkan model structural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi dimana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* dalam penelitian ini bertujuan untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antara variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Dimana hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimumkan.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Adapun pengujian model struktural dalam PLS yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan *Software Smart PLS ver. 3 for Windows*.

Dalam teknik analisis ini ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (1) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*) : dan (2) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model structural (*nner model*), yakni (1) koefisien determinasi (*R-square*); (2) *F-square* dan (3) pengujian

hipotesis yakni (a) pengaruh langsung (*direct effect*); (b) pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan (c) *total effect* (Juliandi, 2018). Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisis yang dilakukan sebagai berikut:

3.7.4 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan sudah layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisis model ini menspesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya. Menurut (Juliandi, 2018) Analisis model pengukuran atau *measurement model analysis (outer model)* dengan menggunakan dua pengujian, antara lain: (1) *Construct reliability and validity* dan (2) *Discriminant validity*.

3.7.4.1 Convergent Validity

Convergent Validity adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi > 0.7 dengan konstruk yang ingindiukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghozali (2015), nilai outer loading antara 0,5 –0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity.

3.7.4.2 Discriminant Validity

Discriminant validity model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai dengan membandingkan nilai *square root* dari *average variance extracted* (AVE)

setiap konstruk laten dengan korelasi antara konstruk bersangkutan dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka memiliki nilai discriminant validity yang baik. Ini dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas dan hasilnya lebih konservatif. Dibandingkan dengan nilai composite reliability (pc). Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari pada 0,50. Sudah memiliki nilai discriminant validity yang baik.

3.7.4.3 Cronbach Alpha

Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$.

3.7.4.4 Composite Reliability

Composite Reliability merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficients*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

3.7.5 Analisis Model Structural (Inner Model)

Analisis model structural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model* dan *substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model structural (*inner model*) menggunakan tiga pengujian

antara lain (1) *R-square* (2) *F-square* dan (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effect* (b) *indirect effect* dan (c) *total effect*.

3.7.5.1 *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk. Kriteria dari *R-Square* adalah:

- (1) jika nilai (*adjusted*) = 0.75 → model adalah substansial (kuat);
- (2) jika nilai (*adjusted*) = 0.50 → model adalah moderate (sedang);
- (3) jika nilai (*adjusted*) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

3.7.5.2 *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria *F-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut:

- (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen;
- (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan

(3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3.7.5.3 *Pengujian Hipotesis*

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain : (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*.

1. *Direct Effect (Pengaruh Langsung)*

Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini.

Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (*P-Value*): (1) Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

2. *Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)*

Tujuan analisis *Indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel

yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah: (1) jika nilai *P-Values* < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel mediator (*Z / Job involvement*), memediasi pengaruh variabel eksogen (X_1 / Peran Ganda) dan (X_2 / Stres Kerja) terhadap variabel endogen (*Y / Kinerja*). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai *P-Values* > 0.05 , maka tidak signifikan artinya variabel mediator (*Z / Job involvement*) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X_1 / Peran Ganda) dan (X_2 / Stres Kerja) terhadap variabel endogen (*Y / Kinerja*). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

3. Total Effect (Total Efek)

Total Effect merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo. Dalam penelitian ini peneliti mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 9 pernyataan untuk variabel kinerja guru (Y), 9 pernyataan untuk variabel peran ganda (X1), 9 pernyataan untuk variabel stres kerja (X2), 9 pernyataan untuk variabel *job involvement* (Z). Angket yang disebar ini diberikan kepada guru di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo yang berjumlah 50 orang sebagai sampel penelitian.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	12	24.0	24.0	24.0
	Perempuan	38	76.0	76.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden laki-laki terdiri dari 12 (24,0%) orang dan perempuan sebanyak 38 (75,0%) orang. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadimayoritas responden adalah guru di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo yang berjenis kelamin perempuan. Fenomena ini dapat dijelaskan melalui beberapa alasan. Perempuan yang bekerja sebagai pendidik cenderung menghadapi peran ganda, yaitu peran di

ranah profesional sebagai guru dan peran domestik sebagai ibu rumah tangga atau pengelola rumah tangga. Peran ganda ini menuntut kemampuan manajemen waktu dan energi yang lebih kompleks, sehingga berpotensi menimbulkan stres kerja apabila tidak dikelola dengan baik. Dalam kondisi tersebut, *job involvement* menjadi aspek penting untuk menjaga semangat kerja, tanggung jawab, dan dedikasi dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Ketika guru perempuan mampu mempertahankan tingkat *job involvement* yang tinggi meskipun menghadapi tekanan dari peran ganda dan stres kerja, maka hal ini dapat berdampak positif terhadap kinerja mereka. Oleh karena itu, dominasi responden perempuan dalam penelitian ini dapat dikaitkan dengan isu peran ganda, stres kerja, *job involvement* dan kinerja guru.

4.1.2.2 Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	1	2.0	2.0	2.0
	S1	49	98.0	98.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 49 (98,0%) guru yang berlatar pendidikan Sarjana, 1 (2,0%) guru yang berlatar pendidikan SMA/SMK. Hal ini menunjukkan bahwa Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo cenderung merekrut tenaga pendidikan dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi, khususnya jenjang Sarjana. Hal ini sejalan dengan tuntutan profesionalisme dalam dunia pendidikan yang mengharuskan guru memiliki kompetensi pedagogik, keilmuan dan keterampilan

yang sesuai dengan standar kurikulum. Latar belakang pendidikan Sarjana memberikan bekal teoritis dan praktis yang lebih memadai dalam proses pembelajaran, pengelolaan kelas, serta pengembangan karakter peserta didik. Selain itu, pendidikan tinggi juga dianggap mampu meningkatkan kemampuan guru dalam menghadapi tantangan pekerjaan, termasuk dalam mengelola peran ganda, menghadapi stres kerja dan meningkatkan *job involvement*, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan demikian, dominasi guru berlatar pendidikan Sarjana di lingkungan Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo menjadi indikator penting dalam mendukung kualitas pendidikan yang lebih baik.

4.1.2.3 Lama Bekerja

Tabel 4.3 Lama Bekerja

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	17	34.0	34.0	34.0
	6-10 Tahun	33	66.0	66.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 33 (66,0%) orang guru yang sudah bekerja 6-10 tahun, 17 (34,0%) orang guru yang sudah bekerja 1-5 tahun. Bisa ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden adalah guru yang telah memiliki masa kerja cukup panjang, yaitu lebih dari 5 tahun. Tingginya jumlah guru dengan masa kerja yang lama mencerminkan adanya tingkat loyalitas dan retensi yang baik di lingkungan Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo. Guru dengan pengalaman kerja yang lebih

panjang cenderung telah memahami nilai-nilai kelembagaan, budaya kerja, serta tanggung jawab profesional dalam proses pembelajaran.

4.1.2.4 Usia

Tabel 4.4 Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	13	26.0	26.0	26.0
	31-40 Tahun	28	56.0	56.0	82.0
	> 40 Tahun	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 13 (26,0%) orang guru yang berusia 20-30 tahun, 28 (56,0%) orang guru yang berusia 31-40 tahun, 9 (18,0%) orang guru yang berusia > 40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah guru yang berusia 20-30 tahun. Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo lebih membutuhkan guru yang berusia 20-30 tahun karena masih memiliki semangat dalam bekerja.

4.1.3 Persentase Jawaban Responden

Tabel 4.5 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel X, Y dan Z. Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket maka skor tertingginya adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

4.1.4 Analisis Variabel Penelitian

4.1.4.1 Variabel Kinerja Guru (Y)

Variabel kinerja guru diukur dengan 5 indikator, antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sana, dan inisiatif. Masing-masing pernyataan dinilai 5 skor yaitu 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (kurang setuju), 4 (setuju) dan 5 (sangat setuju). Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja guru sebagai berikut:

Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Guru

Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Skor Rata-Rata	Keterangan
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Saya melaksanakan tugas mengajar dengan cermat maupun teliti	26	52	17	34	7	14	0	0	0	0	4,38	Sangat Tinggi
Hasil pekerjaan saya selalu sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan	30	60	17	34	3	6	0	0	0	0	4,54	Sangat Tinggi
Saya mampu menyelesaikan beban kerja tepat waktu sesuai tanggung jawab	31	62	15	30	4	8	0	0	0	0	4,52	Sangat Tinggi
Saya menyelesaikan semua pekerjaan sesuai target yang ditentukan.	27	54	18	36	5	10	0	0	0	0	4,46	Sangat Tinggi
Saya menjalankan tugas dengan sungguh-sungguh serta penuh rasa tanggung jawab	28	56	16	32	6	12	0	0	0	0	4,42	Sangat Tinggi
Saya menepati janji maupun komitmen terkait tugas yang diberikan	28	56	17	34	5	10	0	0	0	0	4,46	Sangat Tinggi
Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas bersama	28	56	16	32	6	12	0	0	0	0	4,42	Sangat Tinggi
Saya menjaga hubungan baik serta saling membantu dengan sesama guru maupun atasan	32	64	15	30	3	6	0	0	0	0	4,56	Sangat Tinggi
Saya berinisiatif mengembangkan cara maupun ide baru dalam proses pembelajaran	26	52	23	46	1	2	0	0	0	0	4,46	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja guru bahwa:

- 1) Jawaban responden saya melaksanakan tugas mengajar dengan cermat maupun teliti menjawab sebanyak sangat 52% sangat setuju melaksanakan tugas mengajar secara teliti. Hal ini menunjukkan adanya kesadaran profesional dalam menjaga mutu pembelajaran. Sebanyak 34% setuju, yang berarti mayoritas guru berusaha cermat walaupun mungkin tidak konsisten di setiap situasi. Ada 14% kurang setuju, kemungkinan karena keterbatasan waktu, beban administrasi, atau kondisi kelelahan yang memengaruhi keterlibatan. Tidak ada responden yang menolak, sehingga keterlibatan tetap menjadi bagian penting dalam kinerja guru.
- 2) Jawaban responden hasil pekerjaan saya selalu sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan menjawab sebagian besar responden 60% sangat setuju bahwa hasil pekerjaannya sesuai standar mutu. Hal ini mencerminkan kualitas kerja yang terjaga. Sebanyak 34% setuju, yang berarti mereka juga merasa hasil kerjanya cukup memenuhi standar, meskipun mungkin tidak sepenuhnya optimal. Ada 6% kurang setuju, kemungkinan karena beberapa kendala teknis keterbatasan saran. Tidak ada penolakan, artinya hampir seluruh guru mampu mencapai standar mutu yang ditetapkan sekolah.
- 3) Jawaban responden saya mampu menyelesaikan beban kerja tepat waktu sesuai tanggung jawab menjawab mayoritas guru 62% sangat setuju mampu menyelesaikan beban kerja tepat waktu. Hal ini menggambarkan kedisiplinan serta manajemen waktu yang baik. Sebanyak 30% setuju, yang berarti mereka juga konsisten walau ada kalanya pekerjaan tertunda. Ada

8% kurang setuju, kemungkinan karena beban kerja tambahan yang membuat keterlambatan. Tidak ada penolakan, membuktikan bahwa ketepatan waktu adalah bagian kuat dari kinerja guru.

- 4) Jawaban responden saya menyelesaikan semua pekerjaan sesuai target yang ditentukan menjawab sebanyak 54% responden sangat setuju dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Sebanyak 36% setuju, yang menunjukkan pencapaian target relatif tinggi meski tidak sepenuhnya maksimal. Ada 10% kurang setuju, kemungkinan karena kendala teknis, keterbatasan waktu atau faktor keluarga yang mengganggu target kerja. Tidak ada penolakan, sehingga mayoritas tetap menunjukkan kinerja yang produktif.
- 5) Jawaban responden saya menjalankan tugas dengan sungguh-sungguh serta penuh rasa tanggung jawab menjawab sebanyak 56% responden sangat setuju menjalankan tugas dengan tanggung jawab. Sebanyak 32% setuju, yang menunjukkan komitmen kerja walau tidak seintens kelompok pertama. Ada 12% kurang setuju, kemungkinan karena beban kerja yang tinggi memengaruhi konsistensi tanggung jawab. Tidak ada penolakan, membuktikan bahwa mayoritas guru menjunjung tinggi tanggung jawab.
- 6) Jawaban responden saya menepati janji maupun komitmen terkait tugas yang diberikan menjawab sebanyak 56% guru sangat setuju menepati janji dan komitmen kerja. Hal ini mencerminkan integritas profesional. Sebanyak 34% setuju, yang menunjukkan mayoritas tetap memegang komitmen walau dalam intensitas berbeda. Ada 10% kurang setuju, kemungkinan karena keterlambatan atau kendala pribadi dalam menepati komitmen. Tidak ada

penolakan, menandakan komitmen kerja adalah hal yang dipegang kuat oleh guru.

- 7) Jawaban responden saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas bersama menjawab sebanyak 56% responden sangat setuju bahwa mereka bekerja sama dengan rekan kerja. Hal ini menunjukkan adanya budaya kolaborasi di sekolah. Sebanyak 32% setuju, menandakan mayoritas guru mendukung kerja tim walaupun mungkin tidak selalu aktif. Ada 12% kurang setuju, kemungkinan karena kendala komunikasi atau perbedaan gaya kerja. Tidak ada penolakan, membuktikan kerja sama tetap terjaga.
- 8) Jawaban respon saya menjaga hubungan baik serta saling membantu dengan sesama guru maupun atasan menjawab sebanyak 64% responden sangat setuju menjaga hubungan baik dengan rekan dan atasan. Hal ini menunjukkan adanya komunikasi interpersonal yang harmonis. Sebanyak 30% setuju, yang berarti mayoritas juga menjaga hubungan baik walau dalam intensitas berbeda. Ada 6% kurang setuju, kemungkinan karena perbedaan pendapat atau dinamika organisasi. Tidak ada penolakan, artinya hubungan sosial di sekolah relatif terjaga dengan baik.
- 9) Jawaban responden saya berinisiatif mengembangkan cara maupun ide baru dalam proses pembelajaran menjawab sebanyak 52% guru sangat setuju memiliki inisiatif mengembangkan ide baru. Hal ini mencerminkan kreativitas dalam mengajar. Sebanyak 46% setuju, menandakan hampir semua guru berusaha melakukan inovasi. Hanya 2% kurang setuju, kemungkinan karena keterbatasan pengetahuan teknologi atau sumber daya.

Tidak ada yang menolak, membuktikan bahwa mayoritas guru berorientasi pada inovasi pembelajaran.

4.1.4.2 Variabel Peran Ganda (X1)

Variabel peran ganda diukur dengan 5 indikator, antara lain tekanan kerja, banyaknya tuntutan tugas, kurangnya kebersamaan keluarga, sibuk dengan pekerjaan, konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga. Masing-masing pernyataan dinilai melalui 5 skor yaitu (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (kurang setuju), 4 (setuju) dan 6 (sangat setuju). Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel peran ganda sebagai berikut:

Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Peran Ganda

Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Skor Rata-Rata	Keterangan
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Saya sering merasa tertekan karena pekerjaan	29	58	18	36	3	6	0	0	0	0	4,52	Sangat Tinggi
Pekerjaan membuat saya lelah saat di rumah	32	64	16	32	2	4	0	0	0	0	4,60	Sangat Tinggi
Tugas saya sebagai guru terlalu banyak	30	60	15	30	5	10	0	0	0	0	4,50	Sangat Tinggi
Saya jarang punya waktu bersama keluarga	33	66	13	26	4	8	0	0	0	0	4,58	Sangat Tinggi
Tugas pekerjaan mengganggu waktu saya bersama keluarga	28	56	18	36	4	8	0	0	0	0	4,48	Sangat Tinggi
Saya merasa terlalu sibuk dengan pekerjaan	32	64	13	26	5	10	0	0	0	0	4,54	Sangat Tinggi
Saya tidak bisa hadir di acara keluarga karena pekerjaan	30	60	17	34	3	6	0	0	0	0	4,54	Sangat Tinggi
Saya kesulitan membagi waktu antara kerja maupun keluarga	30	60	16	32	4	8	0	0	0	0	4,52	Sangat Tinggi
Saya merasa bingung membagi tanggung jawab kerja maupun keluarga	29	58	16	32	5	10	0	0	0	0	4,48	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel peran ganda bahwa:

- 1) Jawaban responden saya sering merasa tertekan karena pekerjaan menjawab sebagian besar guru 58% sangat setuju bahwa pekerjaan menimbulkan tekanan. Hal ini menggambarkan bahwa tuntutan profesi guru cukup tinggi, baik dari segi persiapan, pelaksanaan, maupun administrasi. Sebanyak 36% setuju, menunjukkan mereka juga merasakan tekanan meski mungkin tidak seberat kelompok yang sangat setuju. Sementara 6% menyatakan kurang setuju, yang kemungkinan disebabkan oleh kemampuan mereka dalam mengelola stres atau adanya dukungan lingkungan kerja yang baik.
- 2) Jawaban responden pekerjaan membuat saya lelah saat di rumah menjawab mayoritas responden 64% sangat setuju bahwa pekerjaan menyebabkan kelelahan hingga terbawa ke rumah. Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan guru sering berlanjut di luar jam sekolah, misalnya menyusun perangkat pembelajaran atau memeriksa hasil belajar siswa. Sebanyak 32% setuju, yang memperlihatkan bahwa meskipun merasa lelah, mereka mungkin masih dapat menyeimbangkan kondisi dengan istirahat. Hanya 4% yang kurang setuju, kemungkinan karena mampu membatasi pekerjaan hanya di sekolah.
- 3) Jawaban responden tugas saya sebagai guru terlalu banyak menjawab sebagian besar responden 60% menilai beban tugas guru terlalu banyak. Hal ini sesuai dengan realitas profesi guru yang tidak hanya mengajar tetapi juga melaksanakan administrasi, kegiatan ekstrakurikuler, serta tugas tambahan dari sekolah. Sebanyak 30% setuju, yang berarti mereka juga merasakan hal yang sama meski dengan intensitas lebih rendah. Ada 10% responden yang

kurang setuju, kemungkinan berasal dari guru yang memiliki beban mengajar lebih ringan atau mampu mengelola pekerjaannya dengan baik.

- 4) Jawaban responden saya jarang punya waktu bersama keluarga menjawab sebanyak 66% responden sangat setuju bahwa pekerjaan membuat mereka jarang punya waktu bersama keluarga. Hal ini menunjukkan adanya konflik peran ganda yang kuat, khususnya dalam hal pembagian waktu. Sebanyak 26% setuju, yang berarti mereka juga merasakan hal serupa meski tidak terlalu dominan. Ada 8% yang kurang setuju, kemungkinan karena mereka memiliki strategi pembagian waktu lebih baik atau dukungan keluarga yang kuat.
- 5) Jawaban responden tugas pekerjaan mengganggu waktu saya bersama keluarga menjawab sebanyak 56% responden menyatakan sangat setuju bahwa tugas pekerjaan sering mengganggu waktu untuk keluarga. Hal ini mencerminkan bahwa pekerjaan guru kerap meluas ke luar jam sekolah, sehingga memengaruhi interaksi dengan keluarga. Sebanyak 36% setuju, menunjukkan bahwa mereka juga mengalami gangguan meskipun mungkin tidak terlalu sering. Ada 8% yang kurang setuju, kemungkinan karena mereka memiliki pengaturan jadwal yang lebih fleksibel.
- 6) Jawaban responden saya merasa terlalu sibuk dengan pekerjaan menjawab Mayoritas responden 64% sangat setuju merasa terlalu sibuk dengan pekerjaan. Hal ini menggambarkan bahwa beban kerja guru tidak hanya padat tetapi juga beragam, sehingga menyita banyak waktu. Sebanyak 26% setuju, menandakan bahwa kesibukan memang nyata meski mereka masih mampu menghadapinya. Ada 10% yang kurang setuju, kemungkinan karena

mereka lebih mampu mengelola waktu kerja atau beban tugasnya relatif lebih ringan.

- 7) Jawaban responden saya tidak bisa hadir di acara keluarga karena pekerjaan menjawab sebagian besar responden 60% sangat setuju bahwa pekerjaan membuat mereka tidak bisa hadir dalam acara keluarga. Hal ini memperlihatkan dampak nyata konflik peran ganda dalam bentuk benturan jadwal. Sebanyak 34% setuju, yang juga menunjukkan adanya pengalaman serupa meski tidak terlalu sering. Ada 6% yang kurang setuju, kemungkinan karena mereka masih dapat mengatur prioritas antara pekerjaan dan keluarga.
- 8) Jawaban responden saya kesulitan membagi waktu antara kerja maupun keluarga menjawab sebanyak 60% responden sangat setuju bahwa mereka mengalami kesulitan membagi waktu. Hal ini memperkuat adanya konflik peran ganda, khususnya dalam menyeimbangkan tugas mengajar dengan kewajiban rumah tangga. Sebanyak 32% setuju, menandakan bahwa masalah ini cukup umum di kalangan guru. Ada 8% yang kurang setuju, kemungkinan karena mereka memiliki dukungan dari pasangan atau keluarga dalam mengelola tanggung jawab.
- 9) Jawaban responden saya merasa bingung membagi tanggung jawab kerja maupun keluarga. Sebanyak 58% responden menyatakan sangat setuju mengalami kebingungan membagi tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga. Hal ini menandakan adanya konflik peran ganda dalam hal prioritas. Sebanyak 32% setuju, yang juga menunjukkan bahwa masalah ini cukup nyata meskipun intensitasnya berbeda. Ada 10% responden yang

kurang setuju, kemungkinan karena mereka memiliki keterampilan manajemen waktu yang lebih baik.

4.1.4.3 Variabel Stres Kerja (X2)

Variabel stres kerja diukur dengan 5 indikator, antara lain keadaan keuangan, masalah tentang keluarga, masalah fisik, masalah kondisi pekerjaan, dan masalah tempat tinggal. Masing-masing pernyataan dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (kurang setuju), 4 (setuju) dan 5 (sangat setuju). Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel stres kerja sebagai berikut:

Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja

Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Skor Rata-Rata	Keterangan
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Saya sering merasa khawatir karena kondisi keuangan pribadi	31	62	14	28	5	10	0	0	0	0	4,52	Sangat Tinggi
Kondisi keuangan saya memengaruhi semangat bekerja	29	58	15	30	6	12	0	0	0	0	4,46	Sangat Tinggi
Masalah dalam keluarga memengaruhi ketenangan saya saat bekerja	31	62	16	32	3	6	0	0	0	0	4,56	Sangat Tinggi
Saya merasa tidak tenang di tempat kerja karena urusan keluarga yang belum selesai	27	54	19	38	4	8	0	0	0	0	4,46	Sangat Tinggi
Saya merasa kelelahan secara fisik setelah mengajar	24	48	23	46	3	6	0	0	0	0	4,42	Sangat Tinggi
Kondisi tubuh saya sering tidak fit saat menjalankan tugas mengajar	27	54	20	40	3	6	0	0	0	0	4,48	Sangat Tinggi
Saya merasa tidak nyaman dengan beban kerja maupun kondisi lingkungan sekolah	26	52	21	42	3	6	0	0	0	0	4,46	Sangat Tinggi
Fasilitas di tempat kerja belum sepenuhnya mendukung tugas saya dengan baik	34	68	16	32	0	0	0	0	0	0	4,68	Sangat Tinggi
Jarak tempat tinggal yang jauh dari sekolah membuat saya cepat lelah sehingga kurang produktif	29	58	17	34	4	8	0	0	0	0	4,50	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel stres kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya sering merasa khawatir karena kondisi keuangan pribadi menjawab sebanyak 62% responden sangat setuju bahwa kondisi keuangan pribadi menjadi sumber kekhawatiran. Hal ini menggambarkan bahwa banyak guru merasa penghasilan yang diterima belum sepenuhnya mampu memenuhi kebutuhan keluarga. Sebanyak 28% setuju, menunjukkan mereka juga merasakan hal serupa walau dengan tingkat kekhawatiran yang lebih rendah. Sementara itu, 10% kurang setuju, yang kemungkinan karena mereka memiliki sumber pendapatan tambahan atau pengeluaran yang lebih terkendali.
- 2) Jawaban responden kondisi keuangan saya memengaruhi semangat bekerja menjawab sebagian besar guru 58% sangat setuju bahwa kondisi keuangan berdampak langsung pada semangat kerja. Guru yang merasa gaji tidak mencukupi cenderung mengalami penurunan motivasi. Sebanyak 30% setuju, menunjukkan pengaruh ini juga dirasakan meskipun dampaknya tidak terlalu besar. Ada 12% kurang setuju, kemungkinan karena motivasi mereka lebih dipengaruhi faktor lain seperti panggilan profesi atau dukungan keluarga.
- 3) Jawaban responden masalah dalam keluarga memengaruhi ketenangan saya saat bekerja menjawab sebanyak 62% responden sangat setuju bahwa masalah keluarga memengaruhi ketenangan saat bekerja. Hal ini wajar karena guru seringkali membawa persoalan keluarga ke tempat kerja sehingga memengaruhi konsentrasi. Sebanyak 32% setuju, yang menunjukkan bahwa gangguan dari keluarga juga cukup sering memengaruhi mereka meski tidak terlalu signifikan. Ada 6% yang kurang

setuju, kemungkinan karena mereka mampu memisahkan urusan pribadi dengan pekerjaan.

- 4) Jawaban responden saya merasa tidak tenang di tempat kerja karena urusan keluarga yang belum selesai menjawab lebih dari separuh responden 54% sangat setuju bahwa urusan keluarga yang belum terselesaikan membuat mereka tidak tenang di tempat kerja. Hal ini memperlihatkan bahwa adanya peran ganda membuat guru sulit fokus sepenuhnya pada pekerjaan. Sebanyak 38% setuju, yang menunjukkan bahwa sebagian besar guru juga mengalami hal sama walaupun tidak terlalu sering. Ada 8% yang kurang setuju, kemungkinan karena mereka memiliki pembagian tugas rumah tangga yang lebih baik dengan pasangan.
- 5) Jawaban responden saya merasa kelelahan secara fisik setelah mengajar menjawab sebanyak 48% responden sangat setuju bahwa mengajar menimbulkan kelelahan fisik. Aktivitas mengajar yang melibatkan berdiri lama, berbicara, serta menghadapi siswa dalam jumlah banyak memerlukan energi besar. Sebanyak 46% setuju, yang menunjukkan hampir semua guru merasakan kelelahan meski berbeda tingkatannya. Ada 6% yang kurang setuju, kemungkinan karena daya tahan fisik mereka lebih baik atau beban mengajarnya lebih ringan.
- 6) Jawaban responden kondisi tubuh saya sering tidak fit saat menjalankan tugas mengajar menjawab mayoritas responden 54% sangat setuju bahwa kondisi tubuh sering tidak fit saat mengajar. Hal ini bisa terjadi karena jam kerja yang padat, kurang istirahat, dan tingginya tekanan pekerjaan. Sebanyak 40% setuju, menandakan bahwa meski tubuh sering kelelahan,

mereka tetap berusaha melaksanakan tugas. Ada 6% kurang setuju, kemungkinan karena mereka memiliki pola hidup lebih sehat atau beban kerja yang lebih ringan.

- 7) Jawaban responden saya merasa tidak nyaman dengan beban kerja maupun kondisi lingkungan sekolah menjawab sebanyak 52% responden sangat setuju bahwa mereka merasa tidak nyaman dengan beban kerja dan lingkungan sekolah. Faktor penyebab bisa berasal dari administrasi berlebihan maupun lingkungan kerja yang kurang mendukung. Sebanyak 42% setuju, menunjukkan bahwa ketidaknyamanan ini memang dirasakan banyak guru. Ada 6% kurang setuju, kemungkinan karena mereka lebih mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja.
- 8) Jawaban responden fasilitas di tempat kerja belum sepenuhnya mendukung tugas saya dengan baik menjawab sebagian besar responden 68% sangat setuju bahwa fasilitas kerja belum memadai. Hal ini bisa berupa keterbatasan media pembelajaran, ruang kelas, atau sarana penunjang lain yang berdampak pada kualitas mengajar. Sebanyak 32% setuju, artinya mereka juga merasakan hal serupa meskipun mungkin di beberapa aspek fasilitas sudah cukup baik.
- 9) Jawaban responden jarak tempat tinggal yang jauh dari sekolah membuat saya cepat lelah sehingga kurang produktif menjawab sebanyak 58% responden sangat setuju bahwa jarak tempat tinggal memengaruhi kelelahan dan produktivitas. Hal ini menggambarkan bahwa perjalanan jauh menguras tenaga sehingga mengurangi semangat kerja. Sebanyak 34% setuju, menandakan bahwa masalah ini memang dialami banyak guru meskipun

tidak semua merasakannya dalam intensitas tinggi. Ada 8% kurang setuju, kemungkinan karena mereka tinggal lebih dekat atau terbiasa dengan perjalanan jauh.

4.1.4.4 Variabel *Job involvement*

Variabel *job involvement* diukur dengan 3 indikator, antara lain keterlibatan pekerjaan afektif, keterlibatan pekerjaan kognitif dan keterlibatan perilaku pekerjaan. Masing-masing pernyataan dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (kurang setuju), 4 (setuju) dan 5 (sangat setuju). Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *job involvement* sebagai berikut:

Tabel 4.9 Skor Angket Untuk Variabel *Job involvement*

Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Skor Rata-Rata	Keterangan
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Saya merasa bangga menjalankan tugas sebagai guru	30	60	17	34	3	6	0	0	0	0	4,54	Sangat Tinggi
Saya merasa pekerjaan saya sangat berarti bagi diri saya	29	58	18	36	3	6	0	0	0	0	4,52	Sangat Tinggi
Saya memikirkan cara terbaik untuk meningkatkan hasil kerja saya	30	60	17	34	3	6	0	0	0	0	4,54	Sangat Tinggi
Saya sering mencari informasi baru untuk mendukung tugas mengajar	30	60	16	32	4	8	0	0	0	0	4,52	Sangat Tinggi
Saya berusaha memahami tujuan pekerjaan saya secara menyeluruh	29	58	16	32	5	10	0	0	0	0	4,48	Sangat Tinggi
Saya hadir untuk melaksanakan tugas mengajar sesuai jadwal yang ditentukan	31	62	14	28	5	10	0	0	0	0	4,52	Sangat Tinggi
Saya melibatkan diri secara aktif dalam kegiatan sekolah	29	58	15	30	6	12	0	0	0	0	4,46	Sangat Tinggi
Saya menyelesaikan tugas-tugas sekolah dengan penuh tanggung jawab	31	62	16	31	3	6	0	0	0	0	4,56	Sangat Tinggi
Saya tetap bersemangat bekerja meskipun sedang menghadapi tekanan pribadi	29	58	12	24	6	12	0	0	0	0	4,34	Sangat Tinggi

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *job involvement* bahwa:

- 1) Jawaban responden Saya merasa bangga menjalankan tugas sebagai guru menjawab sebanyak 60% responden sangat setuju merasa bangga menjadi guru. Hal ini mencerminkan identitas profesional yang kuat serta kebanggaan terhadap profesi mulia dalam mencerdaskan generasi. Sebanyak 34% setuju, menunjukkan bahwa sebagian guru juga merasa bangga meskipun mungkin tidak terlalu menonjol dalam ekspresi perasaan. Ada 6% kurang setuju, kemungkinan karena adanya faktor eksternal seperti gaji yang kurang memadai atau tekanan kerja.
- 2) Jawaban responden Saya merasa pekerjaan saya sangat berarti bagi diri saya menjawab mayoritas guru 58% sangat setuju bahwa pekerjaan sebagai guru memiliki arti penting. Hal ini sejalan dengan nilai-nilai panggilan profesi. Sebanyak 36% setuju, menandakan bahwa makna kerja tetap dirasakan meski intensitasnya bervariasi. Ada 6% kurang setuju, kemungkinan karena mereka memandang pekerjaan lebih sebagai kewajiban administratif.
- 3) Jawaban responden Saya memikirkan cara terbaik untuk meningkatkan hasil kerja saya menjawab sebanyak 60% responden sangat setuju mereka berupaya mencari strategi terbaik untuk meningkatkan kinerja. Hal ini menandakan motivasi internal yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Sebanyak 34% setuju, yang juga menggambarkan adanya upaya pengembangan diri walau tidak seintens kelompok pertama. Ada 6% kurang setuju, kemungkinan karena merasa sudah cukup dengan metode yang ada

atau keterbatasan waktu. Tidak ada penolakan, artinya mayoritas guru proaktif dalam meningkatkan kualitas kerja.

- 4) Jawaban responden Saya sering mencari informasi baru untuk mendukung tugas mengajar menjawab sebanyak 60% guru sangat setuju bahwa mereka mencari informasi baru untuk mendukung pengajaran. Ini menunjukkan kesadaran akan pentingnya inovasi. Sebanyak 32% setuju, yang juga menunjukkan keaktifan dalam pengembangan diri walau tidak rutin. Ada 8% kurang setuju, kemungkinan karena keterbatasan akses informasi atau rendahnya literasi digital. Tidak ada responden yang menolak, menegaskan bahwa hampir semua guru menyadari pentingnya mencari informasi baru.
- 5) Jawaban responden Saya berusaha memahami tujuan pekerjaan saya secara menyeluruh menjawab sebanyak 58% responden sangat setuju memahami tujuan pekerjaan secara menyeluruh. Hal ini penting agar pelaksanaan tugas sesuai dengan visi pendidikan. Sebanyak 32% setuju, menandakan kesadaran tersebut cukup baik meskipun pemahaman masih parsial. Ada 10% kurang setuju, kemungkinan karena kurangnya pemahaman mendalam terhadap target kurikulum. Tidak ada yang menolak, memperlihatkan mayoritas guru memahami arah tugas mereka.
- 6) Jawaban responden Saya hadir untuk melaksanakan tugas mengajar sesuai jadwal yang ditentukan menjawab mayoritas guru 62% sangat setuju hadir sesuai jadwal, menunjukkan kedisiplinan tinggi. Sebanyak 28% setuju, menandakan bahwa sebagian besar juga konsisten melaksanakan jadwal meskipun mungkin ada kendala kecil. Ada 10% kurang setuju, kemungkinan disebabkan oleh faktor kelelahan atau urusan keluarga yang

mengganggu. Tidak ada yang menolak, membuktikan bahwa kedisiplinan adalah aspek kuat dalam keterlibatan kerja.

- 7) Jawaban responden Saya melibatkan diri secara aktif dalam kegiatan sekolah menjawab sebanyak 58% responden sangat setuju aktif dalam kegiatan sekolah, menunjukkan partisipasi tinggi dalam aktivitas di luar jam mengajar. Sebanyak 30% setuju, menggambarkan keterlibatan walau tidak maksimal. Ada 12% kurang setuju, kemungkinan karena keterbatasan waktu atau beban ganda. Tidak ada yang menolak, artinya mayoritas guru tetap aktif di kegiatan sekolah.
- 8) Jawaban responden Saya menyelesaikan tugas-tugas sekolah dengan penuh tanggung jawab menjawab sebanyak 62% responden sangat setuju menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab penuh. Hal ini menunjukkan etos kerja yang baik. Sebanyak 31% setuju, juga menunjukkan sikap positif meskipun tidak seintens kelompok pertama. Ada 6% kurang setuju, kemungkinan karena kendala manajemen waktu. Tidak ada penolakan, yang menegaskan bahwa rasa tanggung jawab adalah ciri utama keterlibatan kerja.
- 9) Jawaban responden Saya tetap bersemangat bekerja meskipun sedang menghadapi tekanan pribadi menjawab Sebanyak 58% responden sangat setuju tetap bersemangat meski ada tekanan pribadi. Hal ini menunjukkan resiliensi tinggi. Sebanyak 24% setuju, menandakan mereka masih berusaha menjaga semangat walau kadang terpengaruh. Ada 12% kurang setuju, kemungkinan karena tekanan pribadi memang cukup berat hingga

mengganggu semangat. Tidak ada penolakan, yang berarti mayoritas tetap berusaha menjaga komitmen kerja.

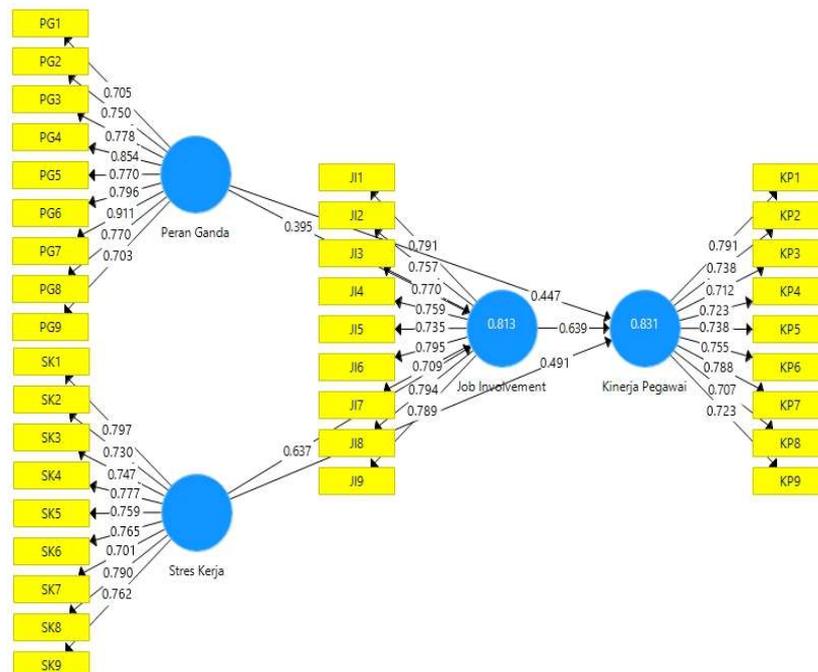
4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Model Pengukuran/ *Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Analisis model pengukuran/*measurement model analysis* (outer model) menggunakan 4 pengujian, antara lain: *covergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha* berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.1.1 *Convergent Validity*

Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,70$ dengan konstruk yang diukur. Namun menurut (Ghozali, 2018) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5-0,6 dianggap cukup memadai.



Gambar 4.0.1 Hasil Uji *Algorithm (Outer Loading)*
Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Tabel 4.10 *Outer Loading*

	<i>Job involvement</i>	Kinerja Guru	Peran Ganda	Stres Kerja
J11	0,791			
J12	0,757			
J13	0,770			
J14	0,759			
J15	0,735			
J16	0,795			
J17	0,709			
J18	0,794			
J19	0,789			
KP1		0,791		
KP2		0,738		
KP3		0,712		
KP4		0,723		
KP5		0,738		
KP6		0,755		
KP7		0,788		
KP8		0,707		
KP9		0,723		
PG1			0,705	
PG2			0,750	
PG3			0,778	
PG4			0,854	
PG5			0,770	
PG6			0,796	
PG7			0,911	
PG8			0,770	
PG9			0,703	
SK1				0,797
SK2				0,730
SK3				0,747
SK4				0,777
SK5				0,759
SK6				0,765
SK7				0,701
SK8				0,790
SK9				0,762

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2025)

Kesimpulan pengujian convergent validity adalah seluruh nilai loading di atas 0,5 maka dapat disimpulkan bahwasannya seluruh nilai loading sudah memadai.

4.2.1.2 *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. (Ghozali, 2018) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas

component score variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

Tabel 4.11 Average Extracted (AVE)

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Job involvement</i>	0,573
Kinerja Guru	0,560
Peran Ganda	0,621
Stres Kerja	0,602

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai AVE (*Average Variance Extracted*) untuk semua konstruk memiliki nilai $> 0,50$. Oleh karena itu tidak ada permasalahan *discriminant validity* pada model yang diuji.

4.2.1.3 Cronbach Alpha

Cronbach alpha harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, dan > 0.53 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

Tabel 4.12 Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
<i>Job involvement</i>	0,718
Kinerja Guru	0,729
Peran Ganda	0,776
Stres Kerja	0,773

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Dengan melihat nilai *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk dapat disimpulkan dari tabel di atas seluruh konstruk memiliki reliabilitas yang sudah sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

4.2.1.4 Composite Reliability

Composite reliability harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, 0.53-0.70 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

Tabel 4.13 *Composite Reliability*

	Composite Reliability
<i>Job involvement</i>	0,738
Kinerja Guru	0,733
Peran Ganda	0,763
Stres Kerja	0,773

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Tabel di atas menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

4.2.2 Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) R-Square; (2) F-Square; (3) Hypothesis Test: Berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.2.1 *R-Square*

Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (*adjusted*) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (*adjusted*) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (*adjusted*) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.14 *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
<i>Job involvement</i>	0,813	0,805
Kinerja Guru	0,831	0,820

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Kesimpulan dari pengujian nilai R-Square Tabel 4.14 adalah sebagai berikut: *R-Square Adjusted model* jalur I = 0.820 artinya kemampuan variabel X (peran ganda dan stres kerja) dalam menjelaskan Y (kinerja guru) adalah sebesar 82,0% dengan demikian model tergolong kuat. *R-Square Adjusted model* jalur II = 0.805. Artinya kemampuan variabel X (peran ganda dan stres kerja) dalam menjelaskan Z (*job involvement*) adalah sebesar 80,5% dengan demikian model tergolong kuat.

4.2.2.2 *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria *F-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.15 *F-Square*

	<i>Job involvement</i>	Kinerja Guru
<i>Job involvement</i>		0,453
Peran Ganda	0,628	0,059
Stres Kerja	1,629	0,062

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Kesimpulan nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

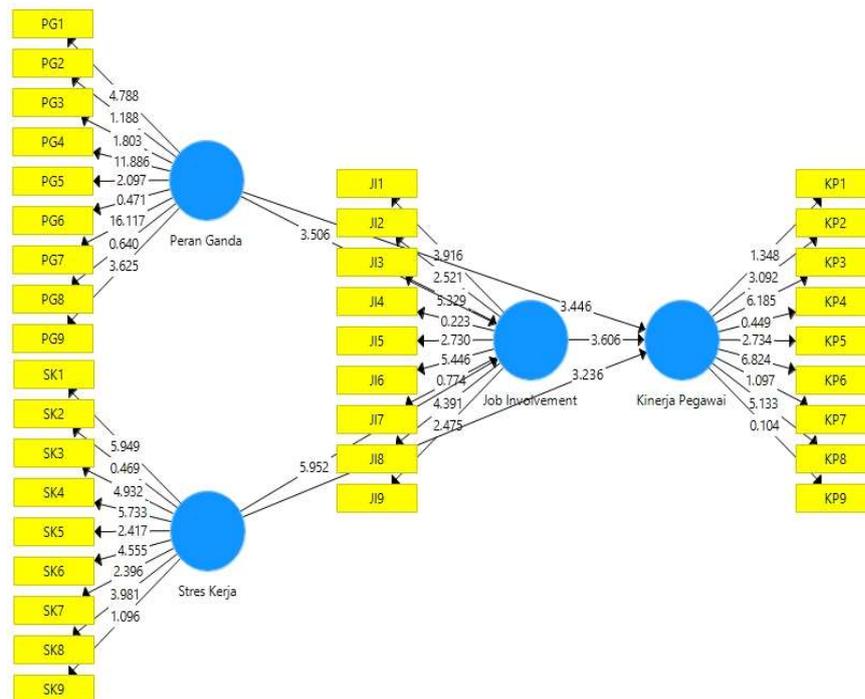
1. Variabel X1 (peran ganda) terhadap Y (kinerja guru) memiliki nilai = 0,059, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Variabel X2 (stres kerja) terhadap Y (kinerja guru) memiliki nilai = 0,062, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Variabel X1 (peran ganda) terhadap Z (*job involvement*) memiliki nilai = 0,628, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

4. Variabel X2 (stres kerja) terhadap Z (*job involvement*) memiliki nilai = 1,629, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
5. Variabel Z (*job involvement*) terhadap Y (kinerja guru) memiliki nilai = 0,453, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

4.2.2.3 Pengujian Hipotesis

1) *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesisi. Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan; dan Jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).



Gambar 4.16 Hasil Uji Bootstrapping (*Direct Effect*)
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Tabel 4.16 *Direct Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Peran Ganda -> Kinerja Guru	0,447	0,461	0,101	3,446	0,000
Stres Kerja -> Kinerja Guru	0,491	0,474	0,154	3,236	0,000
Peran Ganda -> Job involvement	0,395	0,422	0,113	3,506	0,000
Stres Kerja -> Job involvement	0,637	0,611	0,107	5,952	0,000
Job involvement -> Kinerja Guru	0,639	0,645	0,177	3,606	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel di atas memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif dilihat pada $Tstatistic(|O/STDEV|)$, antara lain:

1. X1 terhadap Y: nilai $Tstatistic(|O/STDEV|) = 3,446$ dan $P-Values = 0.000 < 0.05$ artinya, pengaruh peran ganda terhadap kinerja guru adalah positif dan signifikan.
2. X2 terhadap Y: nilai $Tstatistic(|O/STDEV|) = 3,236$ dan $P-Values = 0.000 < 0.05$ artinya, pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru adalah positif dan signifikan.
3. X1 terhadap Y: nilai $Tstatistic(|O/STDEV|) = 3,506$ dan $P-Values = 0.000 < 0.05$ artinya, pengaruh peran ganda terhadap *job involvement* adalah positif dan signifikan.
4. X2 terhadap Y: nilai $Tstatistic(|O/STDEV|) = 5,952$ dan $P-Values = 0.000 < 0.05$ artinya, pengaruh stres kerja terhadap *job involvement* adalah positif dan signifikan.

5. Z terhadap Y: nilai $T_{statistic}(|O/STDEV|) = 3,606$ dan $P-Values = 0.003 < 0.05$ artinya, pengaruh *job involvement* terhadap kinerja guru adalah positif dan signifikan.

2) *Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)*

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah:

1. Jika nilai $P-Values < 0.05$, maka signifikan, artinya variabel mediator ($Z/job\ involvement$), memediasi pengaruh variabel eksogen ($X1/peran\ ganda$), dan ($X2/stres\ kerja$) terhadap variabel endogen ($Y/kinerja\ guru$).
2. Jika nilai $P-Values > 0.05$, maka tidak signifikan, artinya variabel mediator ($Z/job\ involvement$), tidak memediasi pengaruh variabel eksogen ($X1/peran\ ganda$), dan ($X2/stres\ kerja$) terhadap variabel endogen ($Y/kinerja\ guru$).

Tabel 4.17 Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Peran Ganda -> Job involvement -> Kinerja Guru	0,253	0,274	0,114	2,215	0,027
Stres Kerja -> Job involvement -> Kinerja Guru	0,407	0,391	0,120	3,379	0,001

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai indirect effect yang terlihat pada tabel 4.17 yaitu:

1. Pengaruh tidak langsung $X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$ nilai $T_{statistic}(|O/STDEV|)$ adalah 2,215, dengan $P-Values 0,027 < 0.05$ (signifikan), maka *job involvement* memediasi pengaruh peran ganda terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh tidak langsung $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$ nilai $T_{statistic}(|O/STDEV|)$ adalah 3,379, dengan $P\text{-Values}$ $0,001 < 0,05$ (signifikan), maka *job involvement* memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru.

3) Total Effect (Pengaruh Total)

Total effect (total efek) merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.18 Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Job involvement -> Kinerja Guru</i>	0,639	0,645	0,177	3,606	0,000
<i>Peran Ganda -> Job involvement</i>	0,395	0,422	0,113	3,506	0,000
<i>Peran Ganda -> Kinerja Guru</i>	0,399	0,435	0,127	3,135	0,002
<i>Stres Kerja -> Job involvement</i>	0,637	0,611	0,107	5,952	0,000
<i>Stres Kerja -> Kinerja Guru</i>	0,598	0,564	0,124	4,814	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Kesimpulan dari nilai pengaruh total pada tabel di atas adalah:

1. *Total effect* untuk hubungan *job involvement* dan kinerja guru nilai $T_{statistic}(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 3,606 dengan $P\text{-Values}$ $0,000 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
2. *Total effect* untuk hubungan peran ganda dan *job involvement* nilai $T_{statistic}(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 3,506 dengan $P\text{-Values}$ $0,000 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
3. *Total effect* untuk hubungan peran ganda dan kinerja guru nilai $T_{statistic}(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 3,135 dengan $P\text{-Values}$ $0,002 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).

4. *Total effect* untuk hubungan stres kerja dan *job involvement* nilai $T_{statistic}(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 5,952 dengan $P-Values$ $0,000 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
5. *Total effect* untuk hubungan stres kerja dan kinerja guru nilai $T_{statistic}(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 4,814 dengan $P-Values$ $0,000 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).

4.3 Pembahasan

Setelah dilakukan pengujian pada hasil penelitian, kemudian akan dilanjutkan dengan pembahasan dari hasil penelitian yang terdiri atas tujuh bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini sebagai berikut:

4.3.1 Pengaruh Peran Ganda terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian parsial pengaruh Peran Ganda terhadap kinerja guru, nilai $T_{statistic}(|O/STDEV|) = 3,446$ dan $P-Values$ $0,000$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara peran ganda terhadap kinerja guru. Artinya apabila guru semakin baik dalam menyeimbangkan peran ganda antara pekerjaan dan keluarga, maka kinerja keluarga juga semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh (Purwanty et al., 2023) (Adetya, 2025) dan (Elisa Apriliana Rohmah et al., 2022) yang menyimpulkan bahwa peran ganda berpengaruh terhadap kinerja guru. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa peran ganda memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru, terutama ketika individu mampu menjalani peran-peran tersebut secara seimbang dan mendapatkan dukungan dari lingkungan kerja maupun keluarga.

Berdasarkan jawaban responden mengenai peran ganda, sesuai dengan hasil survei awal yang dilakukan menunjukkan bahwa masih terdapat guru yang mengalami kesulitan dalam menjalankan peran secara seimbang antara pekerjaan atau tanggung jawab keluarga dan sejalan dengan hasil penelitian terdapat indikator peran ganda dengan item pernyataan saya sering merasa tertekan karena pekerjaan 29 orang (58%), pekerjaan membuat saya lelah saat di rumah 32 orang (64%), tugas saya sebagai guru terlalu banyak 30 orang (60%), saya jarang punya waktu bersama keluarga 33 orang (66%), tugas pekerjaan mengganggu waktu saya bersama keluarga 28 orang (56%), saya merasa terlalu sibuk dengan pekerjaan 32 orang (64%), saya tidak bisa hadir di acara keluarga karena pekerjaan 30 orang (60%), saya kesulitan membagi waktu antara kerja maupun keluarga 30 orang (60%), saya merasa bingung membagi tanggung jawab kerja maupun keluarga 29 orang (58%). Mayoritas responden menyatakan sangat setuju terhadap seluruh item tersebut, yang menggambarkan bahwa fenomena peran ganda memang nyata terjadi dan dirasakan secara signifikan oleh para guru.

Meskipun demikian, berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa peran ganda memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa walaupun para guru menghadapi tantangan dalam menjalankan dua peran sekaligus, yaitu sebagai pekerja profesional dan sebagai anggota keluarga, mereka tetap mampu menyalurkan energi dan tanggung jawab mereka secara produktif. Artinya, individu yang mampu mengelola peran ganda secara adaptif cenderung memiliki motivasi yang tinggi untuk menunjukkan performa kerja yang baik. Pengalaman dalam menghadapi tekanan dari dua sisi kehidupan tersebut juga dapat membentuk ketangguhan dan

keterampilan manajemen waktu yang lebih baik, yang pada akhirnya mendukung peningkatan kinerja.

Hasil ini juga menyatakan bahwa keterlibatan dalam berbagai peran dapat memberikan manfaat psikologis dan emosional, seperti rasa pencapaian, kepuasan, serta dukungan sosial, yang kemudian berdampak positif terhadap kinerja. Selain itu, kondisi tersebut juga menggambarkan bahwa para guru memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan mereka meskipun dihadapkan pada tuntutan dari lingkungan keluarga. Guru yang mampu menyeimbangkan peran ganda umumnya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, kedisiplinan dan kemampuan beradaptasi yang baik, sehingga mampu mempertahankan bahkan meningkatkan produktivitas kerja.

Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan bahwa lembaga pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Karo perlu memperhatikan secara serius pengaruh peran ganda yang dijalani oleh para guru. Guru tidak hanya memikul tanggung jawab profesional dalam melaksanakan tugas mengajar, tetapi juga memiliki tanggung jawab domestik di ranah keluarga. Ketika kedua peran ini tidak dikelola dengan baik, maka dapat menimbulkan tekanan yang berdampak pada penurunan kinerja. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu mengembangkan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi guru. Kebijakan seperti fleksibilitas jadwal mengajar, pemberian cuti yang adil, serta penyediaan layanan konseling atau dukungan psikososial menjadi langkah penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, suportif dan produktif.

Penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan dalam memahami sejauh mana peran ganda memengaruhi kinerja guru di lingkungan lembaga pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo. Dengan mengetahui dinamika serta beban yang ditanggung oleh guru dalam menjalankan beberapa peran secara bersamaan, pihak manajemen sekolah dapat merancang strategi dan intervensi yang tepat untuk membantu guru mengelola tanggung jawab tersebut secara optimal. Pendekatan yang tepat tidak hanya akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja guru, tetapi juga berdampak positif terhadap proses pembelajaran dan prestasi peserta didik. Temuan ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam pengambilan kebijakan serta perbaikan sistem manajemen sumber daya manusia di lingkungan pendidikan Muhammadiyah.

4.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berasarkan hasil pengujian parsial pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru, nilai $Tstatistic(|O/STDEV|) = 3,236$ dan $P-Values$ 0,000 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja guru. Artinya penting bagi guru untuk mengimplementasikan kebijakan yang mendukung keseimbangan dan kesehatan mental guru untuk meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh (Mustikasari & Frianto, 2024) (Mahaputra & Ardana, 2020) (Jalil, 2019) (Suci Saraswati & Putu Indian, 2023) (Arlinda, 2019) dan (Iswari & Pradhanawati, 2018) yang menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru, terutama ketika

stres tersebut dapat dikendalikan dan dipersepsikan sebagai tantangan yang memotivasi untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan jawaban responden mengenai stres kerja, hasil survei awal menunjukkan bahwa masih banyak guru yang mengalami tekanan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan sehingga berdampak pada kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian, di mana stres kerja tercermin dalam beberapa indikator seperti saya merasa khawatir karena kondisi keuangan pribadi 31 orang (62%), kondisi keuangan saya memengaruhi semangat bekerja 29 orang (58%), masalah dalam keluarga memengaruhi ketenangan saya saat bekerja 31 orang (62%), saya merasa tidak tenang di tempat kerja karena urusan keluarga yang belum selesai 27 orang (54%), saya merasa kelelahan secara fisik setelah mengajar 24 orang (48%), kondisi tubuh saya sering tidak fit saat menjalankan tugas mengajar 27 orang (54%), saya merasa tidak nyaman dengan beban kerja maupun kondisi lingkungan sekolah 26 orang (52%), fasilitas di tempat kerja belum sepenuhnya mendukung tugas saya dengan baik 34 orang (68%), jarak tempat tinggal yang jauh dari sekolah membuat saya cepat lelah sehingga kurang produktif 29 orang (58%) dan mayoritas menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab sangat setuju, menunjukkan bahwa tekanan psikologis dan fisik yang dialami guru merupakan isu nyata dalam dunia kerja, khususnya di sektor pendidikan.

Namun demikian, hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini memperkuat teori *eustress*, yaitu jenis stres yang bersifat positif, yang dapat mendorong individu untuk meningkatkan kemampuan dan performa dalam menghadapi tekanan.

Dengan kata lain, dalam situasi tertentu, tekanan kerja yang muncul akibat berbagai faktor seperti masalah keuangan, urusan keluarga dan kondisi fisik, justru dapat menjadi pemicu bagi guru untuk bekerja lebih fokus disiplin dan tangguh.

Guru yang terbiasa stres dengan pendekatan yang adaptif akan membentuk mekanisme coping yang lebih baik, serta memiliki kesadaran diri yang tinggi terhadap tanggung jawab profesionalnya. Misalnya, kekhawatiran terhadap kondisi keuangan dapat mendorong guru untuk bekerja lebih keras dan mencari cara agar memenuhi target kerja secara optimal. Dengan demikian, beban kerja yang tinggi bisa memotivasi mereka untuk menyusun strategi kerja yang lebih efisien, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Di sisi lain, stres yang dirasakan sebagai tantangan, bukan ancaman, dapat mengaktifkan energi positif dalam diri seseorang untuk menunjukkan performa kerja terbaiknya. Stres kerja dalam level moderat juga berfungsi sebagai alarm psikologis yang mendorong guru untuk meningkatkan keterampilan, memperbaiki manajemen waktu, serta lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa selama stres kerja tidak bersifat kronis dan masih dalam batas wajar, maka pengaruhnya terhadap kinerja dapat bersifat konstruktif.

Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan bahwa lembaga pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Karo perlu memberikan perhatian serius terhadap pengelolaan stres kerja yang dialami oleh para guru. Stres kerja yang tidak ditangani dengan baik dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan kualitas pengajaran. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu menerapkan kebijakan yang mendukung kesehatan mental dan kesejahteraan psikologis guru.

Program-program seperti layanan konseling, pelatihan manajemen stres, serta penyesuaian beban kerja secara proposional dapat menjadi solusi efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, nyaman dan produktif bagi para tenaga pendidik.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami bagaimana stres kerja memengaruhi kinerja guru pada lembaga pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Karo. Dengan memahami dinamika tekanan yang dihadapi guru dalam menjalankan tugas sehari-hari, pihak sekolah dapat merancang strategi dan intervensi yang lebih tepat untuk membantu guru mengelola stres secara lebih baik. Langkah ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu guru, tetapi juga berdampak positif terhadap proses pembelajaran dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Temuan ini diharapkan menjadi dasar bagi pengambil kebijakan di lingkungan sekolah dalam menciptakan sistem kerja yang mendukung kesejahteraan guru dan mutu pendidikan.

4.3.3 Pengaruh Peran Ganda Terhadap *Job involvement*

Berdasarkan hasil pengujian parsial pengaruh Peran Ganda terhadap Job Involvement, nilai $T_{statistic}(|O/STDEV|) = 3,506$ dan $P-Values$ 0,000 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara peran ganda terhadap *job involvement*. Artinya, penelitian ini menunjukkan bahwa peran ganda memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *job involvement*, terutama ketika guru mampu mengelola peran-peran tersebut dengan baik dan mendapatkan dukungan dari lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh (Meriam et al., 2024) (Haziroh et al., 2022) dan (Novrandy & Tanuwijaya, 2022), yang menyimpulkan bahwa

pengelolaan peran ganda yang baik mendorong peningkatan keterlibatan dalam pekerjaan. Semakin baik guru dalam mengelola peran-peran tersebut, maka semakin tinggi pula keterlibatan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam menjalankan peran ganda, baik sebagai pekerja maupun dalam peran di luar pekerjaan (sebagai orangtua atau anggota keluarga), berdampak langsung terhadap tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Semakin baik guru dalam mengelola peran-peran tersebut, maka semakin tinggi pula keterlibatan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja.

Konflik peran ganda memang berisiko menurunkan *job involvement*, tetapi efek ini dapat ditekan dengan intervensi yang tepat. Dukungan sosial dari keluarga dan lingkungan kerja mampu mengurangi tekanan akibat peran ganda. Guru yang merasa dihargai dan dimengerti akan lebih bersemangat menjalankan pekerjaannya. Dalam lingkungan pendidikan, guru yang mendapat pengertian dari rekan kerja yang suportif menjadi aspek penting dalam mendukung keterlibatan guru. Oleh karena itu, pentingnya budaya kerja positif.

Berdasarkan analisis deskriptif, sebagian besar guru yang menjadi responden mampu menjalankan dua peran dengan baik. Mereka menunjukkan komitmen tinggi dalam pekerjaan meski memiliki tanggung jawab besar di rumah. Hal ini ditunjukkan melalui indikator keterlibatan seperti keterlibatan pekerjaan afektif, keterlibatan pekerjaan kognitif dan keterlibatan perilaku pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa peran ganda tidak selalu berdampak negatif jika individu memiliki kemampuan adaptasi yang baik. Guru seperti ini juga

cenderung menjadi panutan dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, pengembangan kemampuan personal perlu didukung oleh kebijakan organisasi.

Sebagian responden juga menunjukkan bahwa tekanan dari rumah kadang menjadi sumber motivasi. Mereka bekerja lebih keras demi mencukupi kebutuhan keluarga dan memenuhi harapan orang terdekat. Dalam konteks ini, peran ganda justru mendorong keterlibatan karena adanya dorongan intrinsik dan eksternal. Artinya, motivasi yang timbul dari luar pekerjaan mampu meningkatkan fokus dan komitmen terhadap pekerjaan. Temuan ini memperkaya pemahaman bahwa hubungan antara peran ganda dan keterlibatan kerja bersifat dinamis. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami latar belakang personal guru dalam menyusun kebijakan kerja.

Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan bahwa lembaga pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Karo perlu memperhatikan pengelolaan peran ganda yang dijalani oleh guru, khususnya bagi mereka yang memiliki tanggung jawab di lingkungan kerja dan dalam kehidupan keluarga. Dengan mengimplementasikan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga, lembaga pendidikan tidak hanya dapat meningkatkan *job involvement* guru, tetapi juga menjaga kesejahteraan psikologis antara serta menurunkan potensi terjadinya konflik peran. Program-program seperti fleksibilitas jadwal mengajar, penyediaan fasilitas pendukung bagi keluarga, serta pelatihan manajemen waktu dapat menjadi solusi yang efektif untuk mendorong peningkatan keterlibatan guru dalam pekerjaan.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami pengaruh peran ganda terhadap *job involvement* guru di lembaga pendidikan

Muhammadiyah Kabupaten Karo. Dengan memahami dinamika dan tantangan peran ganda yang dijalani guru, pihak sekolah dapat merancang strategi yang lebih adaptif dan responsif untuk mendukung para guru menjalankan berbagai tanggung jawab secara seimbang. Upaya ini penting agar peran di luar pekerjaan tidak menjadi hambatan dalam menjalankan tugas sebagai pendidik, melainkan dapat menjadi sumber makna dan motivasi tambahan bagi guru dalam meningkatkan dedikasi dan kinerjanya di lingkungan sekolah.

4.3.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Job involvement*

Berdasarkan hasil pengujian parsial pengaruh Stres Kerja Terhadap *Job involvement*, nilai $Tstatistic(|O/STDEV|) = 5,952$ dan $P-Values 0,000$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dari hasil tersenut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap *job involvement*. Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *job involvement*, terutama ketika stres berada pada tingkat yang masih dapat dikendalikan dan dimaknai sebagai tantangan yang termotivasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami, semakin besar pula keterlibatan guru dalam pekerjaannya, karena mereka terdorong untuk lebih fokus dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas di tengah tekanan yang ada. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh (Baribin & Abdul Rozaq, 2020), (Soima et al., 2023) dan (Fikri et al., 2023), yang menyimpulkan bahwa tekanan kerja yang dikelola dengan baik mampu meningkatkan keterlibatan guru dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap *job involvement*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi

tingkat stres kerja yang dialami, semakin besar pula keterlibatan guru dalam pekerjaannya, karena mereka terdorong untuk lebih fokus dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas di tengah tekanan yang ada.

Beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja yang positif diidentifikasi dalam penelitian ini, meliputi dukungan dari atasan, lingkungan kerja yang fleksibel dan komunikasi yang baik di antara rekan kerja. Penelitian oleh (Baribin & Abdul Rozaq, 2020) menunjukkan bahwa dukungan dari atasan dapat meningkatkan kemampuan guru untuk mengelola stres. Dalam konteks ini, guru yang merasa didukung oleh atasan mereka cenderung lebih mampu mengatasi stres yang mereka hadapi, yang berdampak positif pada *job involvement*.

Analisis kuantitatif pada guru menunjukkan bahwa beban pekerjaan berat yang disertai kepercayaan diri tinggi menghasilkan antusiasme dan komitmen terhadap tugas yang luar biasa. Tekanan tersebut memperluas kapasitas mental dan emosional, meningkatkan rasa percaya diri serta kepuasan pribadi. Banyak responden melaporkan perasaan bangga ketika berhasil menyelesaikan tugas yang menantang, membuktikan bahwa stres konstruktif bisa meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan.

Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan bahwa lembaga pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Karo perlu memperhatikan pengelolaan stres kerja yang dialami oleh para guru. Dengan mengimplementasikan kebijakan yang mendukung kesejahteraan guru, lembaga pendidikan tidak hanya dapat meningkatkan *job involvement*, tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas guru terhadap sekolah. Program-program seperti pelatihan pengelolaan stres, dukungan sosial dari sesama tenaga pendidik, serta fleksibilitas

dalam pelaksanaan tugas dapat menjadi solusi efektif untuk meningkatkan keterlibatan kerja guru.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami pengaruh stres kerja terhadap *job involvement* guru di lembaga pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo. Dengan memahami dinamika stres yang muncul di lingkungan kerja guru, pihak sekolah dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam membantu guru menghadapi tantangan pekerjaan mereka. Upaya ini penting agar guru tetap termotivasi, fokus dan berkomitmen dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai pendidik, meskipun berada dalam tekanan kerja yang tinggi.

4.3.5 Pengaruh *Job involvement* Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian parsial pengaruh *Job involvement* terhadap Kinerja Guru, nilai $Tstatistic(|O/STDEV|) = 3,606$ dan $P-Values$ 0,000 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara *job involvement* terhadap kinerja guru. Artinya, penting bagi organisasi untuk mengimplementasikan kebijakan yang mendorong keterlibatan guru secara aktif agar kinerja dapat semakin optimal. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh (Astria et al., 2024) (Kembau et al., 2019) (Lukar et al., 2020) dan (Andini & Bangun, 2024) yang menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa *job involvement* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru, terutama ketika keterlibatan tersebut didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang terbuka dan penghargaan terhadap kontribusi individu.

Berdasarkan jawaban responden mengenai *job involvement*, hasil survei awal menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan guru dalam pekerjaan masih dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis dan fisik yang mereka alami dengan hasil penelitian terdapat pada indikator *job involvement* dengan item pernyataan saya merasa bangga menjalankan tugas sebagai guru 30 orang (60%), saya merasa pekerjaan saya sangat berarti bagi diri saya 29 orang (58%), saya memikirkan cara terbaik untuk meningkatkan hasil kerja saya 30 orang (60%), saya sering mencari informasi baru untuk mendukung tugas mengajar 30 orang (60%), saya berusaha memahami tujuan pekerjaan saya secara menyeluruh 29 orang (58%), saya hadir untuk melaksanakan tugas mengajar sesuai jadwal yang ditentukan 31 orang (62%), saya melibatkan diri secara aktif dalam kegiatan sekolah 29 orang (58%), saya menyelesaikan tugas-tugas sekolah dengan penuh tanggung jawab 31 orang (62%), saya tetap bersemangat bekerja meskipun sedang menghadapi tekanan pribadi 29 orang (58%). Mayoritas responden menjawab sangat setuju, yang menunjukkan tingginya tingkat keterlibatan mereka terhadap pekerjaannya sebagai pendidik.

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa *job involvement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan guru dalam pekerjaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka capai. Guru yang memiliki *job involvement* yang tinggi cenderung memiliki rasa tanggung jawab, loyalitas dan semangat kerja yang besar. Mereka bukan hanya bekerja karena kewajiban, tetapi juga karena merasa memiliki keterikatan emosional dan identitas terhadap profesinya. Dalam konteks

ini, menjadi guru bukan hanya sekadar peran fungsional, tetapi sudah menjadi bagian dari diri dan harga diri mereka.

Keterlibatan yang tinggi juga mendorong guru untuk selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja, mencari inovasi dalam pengajaran dan menjalankan tugas dengan penuh dedikasi. Hal ini tentu akan berdampak langsung terhadap kinerja mereka, baik dari segi produktivitas, kualitas pengajaran, maupun pencapaian target kerja. *Job involvement* berperan sebagai motor penggerak yang menstimulasi guru untuk memberikan usaha terbaiknya, bahkan dalam situasi penuh tekanan.

Temuan ini menyatakan bahwa *job involvement* berkaitan dengan tingkat kepercayaan individu bahwa pekerjaan merupakan bagian penting dari hidupnya. Guru yang terlibat secara mendalam akan menunjukkan perilaku kerja proaktif, berorientasi pada hasil dan cenderung mampu bertahan menghadapi tantangan tanpa menurunkan kualitas kerja. Oleh karena itu, keterlibatan kerja yang tinggi menjadi modal penting dalam menciptakan kinerja guru yang optimal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara *job involvement* terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan guru dalam pekerjaan, baik dalam bentuk tanggung jawab, komitmen maupun ketertarikan terhadap tugas yang dijalankan, secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja di lingkungan kerja.

Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan bahwa lembaga pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Karo perlu memberikan perhatian terhadap upaya peningkatan *job involvement* para guru. Dengan mengimplementasikan kebijakan yang mendorong keterlibatan aktif guru dalam

setiap aspek pekerjaan, lembaga pendidikan tidak hanya dapat meningkatkan kinerja guru, tetapi juga memperkuat loyalitas, kepuasan kerja, serta rasa tanggung jawab terhadap tugas dan peran di lingkungan sekolah. Program-program seperti pengembangan karier, pemberian penghargaan berbasis kinerja, serta penciptaan budaya kerja yang partisipatif dan kolaboratif dapat menjadi solusi efektif untuk meningkatkan keterlibatan guru secara menyeluruh.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami pengaruh *job involvement* terhadap kinerja guru pada lembaga pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Karo. Dengan mengetahui sejauh mana guru merasa terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaannya, pihak sekolah dapat merancang strategi manajerial yang mendorong peningkatan produktivitas, efektivitas kerja, serta komitmen guru terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Temuan ini dapat dijadikan dasar dalam menyusun kebijakan internal yang mendukung penguatan motivasi dan rasa kepemilikan guru terhadap profesinya, sehingga berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran dan pencapaian hasil belajar peserta didik.

4.3.6 Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Guru Melalui *Job involvement*

Berdasarkan dari hasil pengujian parsial pengaruh Peran Ganda terhadap Kinerja Guru yang dimediasi oleh *Job involvement*, diperoleh nilai *Tstatistic* ($|O/STDEV|$) = 2,215 dan *P-Values* 0,027 dengan taraf signifikan $0,027 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara peran ganda terhadap kinerja guru melalui *job involvement*. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa peran ganda pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi *job involvement*, terutama ketika guru

mampu memaknai peran ganda sebagai bagian dari motivasi dan pencapaian diri, bukan sebagai beban yang menghambat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kompleks peran yang dijalani guru, semakin tinggi pula tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Keterlibatan kerja berperan sebagai jembatan yang mengubah tekanan peran menjadi energi produktif dalam menyelesaikan tanggung jawab secara optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Carvalho et al., 2024) (Meriam et al., 2024) dan (Abdurrahman & Nurtjahjanti, 2019), yang menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja berperan penting dalam peningkatan kinerja guru.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh peran ganda terhadap kinerja guru yang dimediasi *job involvement*. Peran ganda merujuk pada situasi di mana individu harus menjalankan lebih dari satu peran, seperti sebagai pekerja dan anggota keluarga. Dalam konteks ini, penting untuk memahami bagaimana peran ganda dapat mempengaruhi kinerja guru melalui tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara peran ganda terhadap kinerja guru melalui *job involvement*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kompleks peran yang dijalani guru, semakin tinggi pula tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Keterlibatan kerja berperan sebagai jembatan yang mengubah tekanan peran menjadi energi produktif dalam menyelesaikan tanggung jawab secara optimal.

Analisis keseluruhan dari penelitian tersebut, menunjukkan bahwa *job involvement* bukan hanya mediator, tetapi juga penguat efektivitas peran ganda terhadap kinerja. Guru yang memiliki keterikatan emosional, kognitif dan fisik tinggi terhadap pekerjaannya mampu menjadikan peran ganda sebagai peluang pengembangan, bukan hambatan.

Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan bahwa lembaga pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Karo perlu memperhatikan pengelolaan peran ganda yang dijalani oleh para guru, khususnya bagi mereka yang harus menyeimbangkan antara tanggung jawab profesional di sekolah dan peran dalam kehidupan pribadi. Dengan mengimplementasikan kebijakan yang mendukung keseimbangan peran tersebut, lembaga pendidikan tidak hanya dapat meningkatkan *job involvement*, tetapi juga secara tidak langsung mendorong peningkatan kinerja guru. Program seperti fleksibilitas waktu mengajar, dukungan sosial dari pihak sekolah, serta pelatihan manajemen waktu dan stres dapat menjadi solusi efektif untuk membantu guru menjalankan peran ganda secara seimbang.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami bagaimana peran ganda yang dijalani guru dapat memengaruhi kinerja melalui peningkatan *job involvement*. Dengan memahami dinamika peran ganda yang dihadapi oleh guru, lembaga pendidikan Muhammadiyah dapat merancang strategi yang bertujuan untuk meningkatkan *job involvement* yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas dan pencapaian kinerja individu. Guru yang merasa didukung dalam menjalani peran ganda cenderung memiliki

keterikatan emosional yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya dan lebih terdorong untuk memberikan hasil kerja yang optimal.

4.3.7 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui *Job involvement*

Berdasarkan hasil pengujian parsial pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh *job involvement*, diperoleh nilai *Tstatistic* ($|O/STDEV|$) = 3,379 dan *P-Values* 0,001 dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja guru melalui *job involvement*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika stres kerja yang dialami guru berada pada tingkat yang masih dapat dikendalikan, maka hal tersebut justru dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. *Job involvement* berperan sebagai perantara yang mengubah tekanan kerja menjadi dorongan untuk lebih fokus, bertanggung jawab dan menyelesaikan tugas secara optimal. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh *job involvement*, terutama ketika stres dipersepsikan sebagai tantangan yang dapat memotivasi dan tidak mengarah pada kelelahan yang merusak. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Fikri et al., 2023), (Mustikasari & Frianto, 2024), (Al Hajj et al., 2023) dan (Alsomaidae, 2023), yang menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja berperan penting dalam mendorong kinerja guru secara optimal.

Berdasarkan hasil penelitian, stres kerja yang berada pada tingkat yang masih dapat dikendalikan dapat mendorong keterlibatan kerja secara positif. *Job involvement* menjadi jembatan penting dalam mengubah tekanan kerja menjadi dorongan untuk berprestasi. Guru yang merasa tertantang secara positif oleh

tekanan kerja biasanya menunjukkan kinerja yang lebih tinggi karena merasa terhubung secara langsung dengan pekerjaan mereka. Artinya, penting bagi organisasi untuk mengimplementasikan kebijakan yang tidak hanya membantu guru mengelola tekanan kerja, tetapi juga mendorong keterlibatan aktif agar stres yang muncul dapat diubah menjadi energi positif untuk mencapai kinerja optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh *job involvement*. Stres kerja merujuk pada kondisi tekanan fisik maupun psikologis yang dialami individu sebagai respons terhadap tuntutan pekerjaan yang dirasa melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki. Dalam konteks ini, penting untuk memahami bagaimana stres kerja dapat memengaruhi kinerja guru melalui tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Keterlibatan kerja yang tinggi dapat menjadi kunci untuk mengelola stres secara konstruktif, sehingga tekanan yang dialami justru mendorong guru untuk tetap fokus, termotivasi dan berkomitmen terhadap tugasnya, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian kinerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh (Burlian, 2024) yang menyatakan bahwa stres kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan keterlibatan guru, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka. *Job involvement* berfungsi sebagai mediator yang kuat dalam hubungan antara stres kerja dan kinerja guru. Penelitian ini menemukan bahwa ketika guru mengalami stres kerja, mereka cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka sebagai respons terhadap tantangan yang dihadapi. Dengan demikian, *job involvement* menjadi jembatan yang menghubungkan stres kerja dengan peningkatan kinerja.

Stres kerja yang positif, atau eustress, dapat mendorong guru untuk lebih fokus dan berkomitmen terhadap tugas-tugas mereka. Penelitian oleh (Firdaus et al., 2023) menunjukkan bahwa guru yang mampu mengelola stres dengan baik cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja. Dalam konteks ini, guru yang melihat stres sebagai tantangan, bukan beban, akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan kerja mereka.

Beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja yang positif diidentifikasi dalam penelitian ini, termasuk dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, serta lingkungan kerja yang fleksibel. Penelitian yang dilakukan oleh (Fikri et al., 2023) ditemukan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap keterlibatan guru, yang selanjutnya berdampak pada kinerja guru. Penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat meningkatkan kemampuan guru untuk mengatasi stres, yang berdampak positif pada keterlibatan kinerja mereka. Guru yang merasa didukung oleh atasan mereka melaporkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi.

Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan bahwa lembaga pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Karo perlu memperhatikan pengelolaan stres kerja yang dialami guru secara menyeluruh. Dengan mengimplementasikan kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan kesehatan mental guru, lembaga tidak hanya dapat meningkatkan *job involvement* tetapi juga secara tidak langsung mendorong peningkatan kinerja guru. Program-program seperti pelatihan manajemen stres, dukungan sosial dari sesama rekan kerja dan pimpinan, serta

kebijakan kerja yang fleksibel dapat menjadi strategi efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif bagi para guru.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami bagaimana stres kerja memengaruhi kinerja guru melalui *job involvement*. Dengan memahami dinamika tekanan kerja yang dihadapi para guru, lembaga pendidikan Muhammadiyah dapat merancang strategi yang lebih tepat sasaran untuk menjaga dan meningkatkan keterlibatan guru dalam pekerjaan mereka. Guru yang mampu mengelola stres dengan baik serta tetap terlibat secara emosional dan kognitif dalam aktivitas mengajarnya, cenderung memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi terhadap pencapaian tujuan pendidikan dan peningkatan kualitas pembelajaran.

BAB IV

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh peran ganda dan stres kerja dengan *job involvement* sebagai variabel intervening terhadap kinerja guru pada lembaga pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Lembaga Pendidikan Kabupaten Karo.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo.
3. Peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job involvement* pada Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo.
4. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job involvement* pada Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo.
5. *Job involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo.
6. Peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui *job involvement* pada Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo.
7. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui *job involvement* pada Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manajemen Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo perlu rutin mengevaluasi beban peran ganda dan stres kerja guru. Penting juga menyusun indikator keterlibatan dan kinerja guru yang realistis serta memberikan pelatihan terkait manajemen peran, stres dan komitmen kerja agar guru lebih efektif.
2. Untuk meningkatkan kinerja, lembaga perlu menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Dukungan dalam mengelola peran dan stres, program motivasi, serta evaluasi beban kkerja dan hubungan antar guru akan meningkatkan *job involvement* guru.
3. Sistem penghargaan guru perlu ditinjau ulang. Pemberian intensif atas kinerja dan keterlibatan yang tinggi harus adil dan transparan. Penilaian berbasis *job involvement* serta digitalisasi administrasi akan meningkatkan efektivitas dan kepercayaan.
4. Aturan kedisiplinan perlu ditegakkan secara adil sebagai bentuk dukungan terhadap keterlibatan kerja. Pelatihan komunikasi dan kerja tim harus rutin dilakukan. Kegiatan seperti briefing, evaluasi mingguan, dan forum diskusi penting untuk memperlancar kerja dan menurunkan stres.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat untuk diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih

menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya.

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja guru hanya menggunakan faktor peran ganda, stres kerja dan kinerja guru, variabel *job involvement* digunakan sebagai variabel mediasi sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja dan dukungan organisasi sebagai variabel bebas atau intervening agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.
2. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner bergantung pada persepsi subjektif responden, yang mungkin dipengaruhi oleh kondisi emosional atau pengalaman pribadi mereka pada saat mengisi kuesioner. Hal ini bisa menyebabkan bias dalam hasil penelitian.
3. Pengambilan data dilakukan pada periode waktu tertentu, yang mungkin tidak mencerminkan kondisi yang lebih dinamis di kemudian hari. Kondisi eksternal yang berubah dapat mempengaruhi hasil penelitian di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, I., & Nurtjahjanti, H. (2019). Wanita, Hubungan Antara Work-Family Conflict Dengan Keterlibatan Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Empati, Agustus*, 7(3), 330–336.
- Adetya, S. (2025). Pengaruh Konflik Kerja dan Konflik Keluarga terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Humanis*, 5(01), 2774–8863. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.5>
- Al Hajj, R., Vongas, J. G., Jamal, M., & ElMelegy, A. R. (2023). The essential impact of stress appraisals on work engagement. *PLoS ONE*, 18(10 October), 1–22. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0291676>
- Alsomaidae, M. M. (2023). The Effect of Workplace Stress on Employee Engagement, the Mediation Role of Leadership Style. *American Journal of Economics and Business Innovation*, 2(2), 74–85. <https://doi.org/10.54536/ajebi.v2i2.1690>
- Andini, I. D., & Bangun, W. (2024). Pengaruh *Job involvement* dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 14(3), 1693–6876.
- Andini Nasution, R., & Mujiatun, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Bank Muamalat Balai Kota Medan). *Ayan*, 15(1), 37–48.
- Anggraini, D., Nasution, M. I., & Prayogi, M. A. (2023). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Optimalisasi Kinerja Guru: Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. 24(2), 170–198.
- Anindyta, A., & Anggraini, D. (2022). *Job involvement* and Quality of Work Life Among Non Permanent Teachers. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 13(1), 1–9. <https://doi.org/10.29080/jpp.v13i1.715>
- Arikunto, & Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Arlinda, N. N. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Wanita Di Blud Rs Konawe Selatan. *Idea : Jurnal Humaniora*, 185–193. <https://doi.org/10.29313/idea.v0i0.4975>

- Astriaana, P. D., Sari, Y., & Efrianti, R. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 2339–1510. <https://doi.org/10.70182/jca.v1i2.1>
- Azizah, A. N., & Rozaq, K. (2024). Pengaruh work-life balance dan *job involvement* terhadap in-role performance dengan affective commitment sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(3), 720–732.
- Azzahra, F. (n.d.). *PENGARUH JOB INVOLVEMENT TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA BAPPEDA (BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH) PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA*.
- Baribin, D. P., & Abdul Rozaq. (2020). Pengaruh Kerja Tim Dan Pengembangan Karier Terhadap Pengembangan Diri Dan Keterlibatan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(3), 253–266. <https://doi.org/10.33059/jmk.v8i3.1903>
- Baridin, A. M., Patwayati, & Nasrul. (2022). Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Guru Perempuan Melalui Stress Kerja Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 6(1), 48–59. <http://ojs.uho.ac.id/index.php/JUMBO>
- Burlian, I. A. (2024). Pengaruh Work Engagement dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(4), 1222–1233.
- Carvalho, C., Monico, L., Pinto, A., Oliveira, S., & Leite, E. (2024). Effects of *Work-family conflict* and Facilitation Profiles on Work Engagement. *Encyclopedia of Sustainable Management*, 14(110), 3973–3973. https://doi.org/10.1007/978-3-031-25984-5_302362
- Elisa Apriliana Rohmah, Sri Wahyuni Mega, & Nuril Aulia Munawaroh. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan (Studi Kasus PT Merpati Mas Nusantara Kediri). *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(3), 290–307. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v2i3.333>
- Fabriansyah, N., & Armaniah, H. (2023). Pengaruh Peran Ganda Dan Beban

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kharisma Reksa Pratama. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 121–133.
<https://doi.org/10.56127/jekma.v2i3.972>
- Fadhilah, C. N., & Gunawan, A. (2024). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perempuan PT Lion Motor Indonesia. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 6(3), 489–493.
<https://doi.org/10.37034/infeb.v6i3.905>
- Fauzi, A., & Hidayat Na, R. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Fikri, A., Taufik, K., & Nurmansyah. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Employee Engagement dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 6(3), 2721–4796.
- Firdaus, V., Andriani, D., & Febriansah, R. E. (2023). Eustress, Employee Job Burnout Syndrome and Productive Performance in the Madura Herbal Industry. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 23(3), 303.
<https://doi.org/10.25124/jmi.v23i3.5144>
- Fitri, H., Sari, R., & Sulistiyo, U. (2022). *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. 4(1), 1204–1211.
- Gamadhila, J. I., Zubair, A. G. H., & Nurhikmah, N. (2024). Konflik Peran Ganda Sebagai Prediktor Terhadap Keberfungsian Keluarga Pada Perempuan Bekerja dan Berkeluarga Di Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*, 4(1), 293–302. <https://doi.org/10.56326/jpk.v4i1.3634>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gopinath, & Kalpana. (2020). Relationship of *Job involvement* With Job Satisfaction. *Adalya Journal*, 9(7), 1301–2746.
<https://doi.org/10.37896/aj9.7/029>
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna*

- Horizon*, 3(1), 186–197. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Hair, J., Hult, J. ., Ringle, & M, S. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (2nd ed)*. Sage Publication.
- Halawa, S. R. W., & Yokanan, R. T. (2024). Pengaruh Job Attitude , Job Satisfaction, dan *Job involvement* Terhadap Performance Guru Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta. *Jurnal Bisnis & Akuntansi (EJBA)*, 18(2), 149–162.
- Hardiani, Mappamiring, Tafsir, M., & Aulia, D. G. R. (2024). LINGKUNGAN KERJA, KONFLIK MULTI-PERAN, STRES KERJADAN BEBAN KERJA: SEBUAH KAJIAN TENTANG KINERJA. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 8(1), 38–51.
- Haziroh, A. L., Pramadanti, A. D., & Putri, R. A. Am. R. (2022). Dampak Konflik Peran Ganda Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Di Semarang. *Jurnal Orientasi Bisnis Dan Entrepreneurship*, 2(2), 321–336.
- Herawati, T., Gian Fitralisma, Indah Dewi Mulyani, & Muhammad Syaifulloh. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Yogya Mall Brebes. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 338–345. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v15i2.869>
- Hermawan, E. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4), 372–380. <https://www.dinastirev.org/JIMT/article/view/939>
- Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2019). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pabrik. *Sorot*, 14(2), 21. <https://doi.org/10.31258/sorot.14.2.21-29>
- Hudalifah, N. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik. *Manajemen*, 184–195.
- Ilham, N. R., & Prasetio, A. P. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Surakarta. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 7(2), 96–104. <https://jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/689>

- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 83. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22693>
- Jalil, A. (2019). *Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu*. 1(2).
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Juliandi. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (Sem-PLS) Dengan Smart PLS*. Modul Pelatihan.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. UMSU PRESS.
- Kembau, J. B., Sendow, G. M., & Tawas, H. N. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malalayang Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3428–3437.
- Kuswinarno, M., & Indirawati, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Wanita Karir Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Cv. Buana Tengka Garment Bangkalan). *Eco-Entrepreneurship*, 7(1), 1–33.
- Lukar, M. B. B., Sendow, G. M., & Saerang, R. T. (2020). Influence of Work Competence, Emotional Intelligence, and Work Involvement of Employee Performance in Bulog Divre Sulut and Gorontalo Offices. *Jurnal EMBA*, 8(1), 2147–2157. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/28167>
- Mahaputra, G. Y. A., & Ardana, K. (2020). Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Mediasi Di Dinas Pariwisata Klungkung. *E-Jurnal Manajemen*, 9(4), 1318–1337.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.

<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

- Mardalena, E. (2020). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan Pdam Kabupaten Baturaja. *Jurnal Manajemen Bisnis Unbara*, 1(2), 82–93. <https://doi.org/10.54895/jmbu.v1i2.680>
- Marikar, C. H., & Shaleh, A. R. (2025). *Pengaruh Kelelahan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Efikasi Diri pada Pekerja Film di Indonesia*. 5(1), 135–150.
- Meriam, R., Maslihah, S., & Chotidjah, S. (2024). *Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Work Engagement yang Dimoderasi oleh Hardiness pada Wanita Bekerja di BUMN yang Sudah Menikah*. 8(1), 29–38.
- Mujiatun, S. (2019). Model Kelelahan Emosional : Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen Siti Mujiatun, Jufrizen, dan Pandapotan Ritonga Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *MIX: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 447–465. <https://mix.mercubuana.ac.id/media/293236-model-kelelahan-emosional-antaseden-dan-d69d4bd4.pdf>
- Mustikasari, D., & Frianto, A. (2024). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui work-life balance sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 469–480.
- Novrandy, R. A., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh *Work-family conflict* dan Work Engagement terhadap Task Performance dan Turnover Intention Dengan Mediasi Supervisor Support. *Jmbi Unsrat*, 9(1), 414–430.
- Nugraha, P., & Kustanti, E. R. (2020). Hubungan Antara Dukungan Sosial Suami Dengan Konflik Peran Ganda Pada Perawat Wanita. *Jurnal EMPATI*, 7(2), 794–801. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21715>
- Nur Aziz, & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168–177. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>
- Nurlela, Haedar, & Sriyanti, L. (2023). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Muhammadiyah Palopo. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo*, 03(01), 70–78.

- Octasyilva, A. R. P., & Musyaffa, A. B. (2023). Analisis Tingkat Stres Kerja, Dampak Terhadap Kesehatan dan Kinerja Kerja Karyawan di PT . X. *Jurnal IPTEK*, 7(2), 8–12.
- Pangaribuan, K., Listyorini, S., Susanta, H., Bisnis, D. A., & Diponegoro, U. (2024). *KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEKERJA WANITA Pendahuluan*. 13(3), 684–694.
- Peplinska, A., & Godlewska-Werne, D. (2023). Work engagement, emotional attitude to work and quality of relations in “early” and “late” dual career couples: The mediating role of satisfaction with one’s achievements. *Health Psychology Report*, 11(2), 134–144. <https://doi.org/10.5114/hpr/165916>
- Pomo, N. S., Johnly, R., Sandra, P., Program, A., Ilmu, S., & Bisnis, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Etis Dan Nilai-Nilai Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian (Persero) Cabang Bisnis Mikro Manado Selatan. *Productivity*, 4(2), 197–206.
- Pratiwi, D., & Kholiq, A. (2023). The Effect Of Dual Role Conflict, Emotional Intelligence, And Social Support On The Performance Towards Female Employee During The Covid-19 Pandemic. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 4863–4873. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Pratiwi, K. A., Lataruva, E., & Yudha, A. (2024). *PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MARKETING DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada PT . BPR Restu Artha Makmur Majapahit Semarang)*. 13, 1–11.
- Prihastuty, D. R., & Yustini, R. S. (2024). Pengaruh Stres Kerja , Keterlibatan Kerja , Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Corona Dwi Daya Balikpapan. *PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1).
- Purwanty, S., Suswati, E., & Wahyono, G. B. (2023). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 4(2), 239–250.
- Rahmayanty, D., & Aulia Putri, R. (2024). PERAN GANDA PEREMPUAN DALAM MENYEIMBANGKAN KARIER DAN KELUARGA. *Islamic Guidance and Counseling Journal*, 04(02), 329–334.

- Ramadhani, S., Meliala, S., & Mora Siregar, I. (2024). *Psikologi Sosial dalam Fokus: Teori, Metode dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Sanjaya, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Sumber Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 87–100. <https://doi.org/10.37303/a.v22i1.153>
- Saputra, M. G., Vica, N., Kusdiana, A., & Al Mabruhi, M. F. (2020). Hubungan Peran Ganda Dan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Wanita Di Pelayanan Rumah Sakit. *Journal Of Health Care*, 1(2), 1–10. <http://jurnal.umla.ac.id/index.php/JOHC/article/view/206>
- Sari, D. P., & Kusumawardani, C. R. W. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Etika Kerja. *Media Manajemen Jasa*, 9(1), 49–69. doi: <https://doi.org/10.52447/mmj.v9i1.4970>
- Sari, R., Hajar, I., & Sabilalo, M. A. (2024). Analisis Peran Ganda Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Serta Mengatasi Stres Kerja Guru Wanita (Studi Pada Kantor Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Kendari). *YUME : Journal of Management*, 7(1), 535–547.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>
- Soima, Syahran, & Listyarini, S. (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Cakrawala Repositori IMWI*, 6(3), 923–933. <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v6i3.331>
- Suci Saraswati, K. A., & Putu Indian, N. L. (2023). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita. *Ekonis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 25(2). <https://doi.org/10.30811/ekonis.v25i2.4248>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal*

- Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370.
<https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/perisai>
- Tanjung, H. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(2), 36–49.
<https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i2.1278>
- Wahyudi, A., & dkk. (2023). Keterampilan yang Dimiliki oleh Tenaga Kerja dengan Tuntutan Teknologi. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)* , 1(4), 99–111.
- Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2019). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dwi Fajar Semesta Denpasar. *Forum Manajemen*, 16(2), 54–64.
<https://doi.org/10.61938/fm.v16i2.265>
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. ., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56.
<https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>
- Yakup, Y. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Perisai : Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273–290. <https://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>
- Yanti, R., Suryani, I., & Putri, I. (2024). *Buku Ajar Statistik Dan Probabilitas Dasar*. PT. Serasi Media Teknologi.
- Yusuf, Y., Jusni, & Nurqamar, I. F. (2024). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Perempuan. *Peradaban Journal of Economic and Business*, 3(1), 1–22.
<https://doi.org/10.59001/pjeb.v3i1.157>
- Zainal, H., & Idham Danal Ashar, A. (2023). *Stres Kerja*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.

LAMPIRAN

KOESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Annisa Mufidah Ahmad (2320030018) memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada program Pascasarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul “Pengaruh Peran Ganda dan Stres Kerja Dengan *Job involvement* Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Guru Pada Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Karo”. Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi tanda **checklist** (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut

Bapak/Ibu. Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- a. SS : Sangat Setuju : dengan Skor 5
- b. S : Setuju : dengan Skor 4
- c. KS : Kurang Setuju : dengan Skor 3
- d. TS : Tidak Setuju : dengan Skor 2
- e. STS : Sangat Tidak Setuju : dengan Skor 1

B. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK S1

Lama Bekerja : 1-5 Tahun 6-10 Tahun

Usia : 20-30 Tahun 31-40 Tahun >
40 Tahun

KUESIONER KINERJA GURU

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas Kerja					
1.	Saya melaksanakan tugas mengajar dengan cermat maupun teliti					
2.	Hasil pekerjaan saya selalu sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan					
	Kuantitas Kerja					
3.	Saya mampu menyelesaikan beban kerja tepat waktu sesuai tanggung jawab					
4.	Saya menyelesaikan semua pekerjaan sesuai target yang ditentukan.					
	Tanggung jawab					
5.	Saya menjalankan tugas dengan sungguh-sungguh serta penuh rasa tanggung jawab					
6.	Saya menepati janji maupun komitmen terkait tugas yang diberikan					

Kerja sama						
7.	Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas bersama					
8.	Saya menjaga hubungan baik serta saling membantu dengan sesama guru maupun atasan					
Inisiatif						
9.	Saya berinisiatif mengembangkan cara maupun ide baru dalam proses pembelajaran					

KUESIONER *JOB INVOLVEMENT*

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Keterlibatan Pekerjaan Afektif						
1.	Saya merasa bangga menjalankan tugas sebagai guru					
2.	Saya merasa pekerjaan saya sangat berarti bagi diri saya					
Keterlibatan Pekerjaan Kognitif						
3.	Saya memikirkan cara terbaik untuk meningkatkan hasil kerja saya					
4.	Saya sering mencari informasi baru untuk mendukung tugas mengajar					
5.	Saya berusaha memahami tujuan pekerjaan saya secara menyeluruh					
Keterlibatan Perilaku Pekerjaan						
6.	Saya hadir untuk melaksanakan tugas mengajar sesuai jadwal yang ditentukan					

7.	Saya melibatkan diri secara aktif dalam kegiatan sekolah					
8.	Saya menyelesaikan tugas-tugas sekolah dengan penuh tanggung jawab					
9.	Saya tetap bersemangat bekerja meskipun sedang menghadapi tekanan pribadi					

KUESIONER PERAN GANDA

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Tekanan Kerja					
1.	Saya sering merasa tertekan karena pekerjaan					
2.	Pekerjaan membuat saya lelah saat di rumah					
	Banyaknya Tutntunan Tugas					
3.	Tugas saya sebagai guru terlalu banyak					
	Kurangnya Kebersamaan Keluarga					
4.	Saya jarang punya waktu bersama keluarga					
5.	Tugas pekerjaan mengganggu waktu saya bersama keluarga					
	Sibuk Dengan Pekerjaan					
6.	Saya merasa terlalu sibuk dengan pekerjaan					
7.	Saya tidak bisa hadir di acara keluarga karena pekerjaan					
	Konflik Komitmen dan Tanggung jawab Terhadap Keluarga					

8.	Saya kesulitan membagi waktu antara kerja maupun keluarga					
9.	Saya merasa bingung membagi tanggung jawab kerja maupun keluarga					

KUESIONER STRES KERJA

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Keadaan Keuangan					
1.	Saya sering merasa khawatir karena kondisi keuangan pribadi					
2.	Kondisi keuangan saya memengaruhi semangat bekerja					
	Masalah Tentang Keluarga					
3.	Masalah dalam keluarga memengaruhi ketenangan saya saat bekerja					
4.	Saya merasa tidak tenang di tempat kerja karena urusan keluarga yang belum selesai					
	Masalah Fisik					
5.	Saya merasa kelelahan secara fisik setelah mengajar					
6.	Kondisi tubuh saya sering tidak fit saat menjalankan tugas mengajar					
	Masalah Kondisi Pekerjaan					
7.	Saya merasa tidak nyaman dengan beban kerja maupun kondisi lingkungan sekolah					
8.	Fasilitas di tempat kerja belum sepenuhnya mendukung tugas saya dengan baik					
	Masalah Tempat Tinggal					

9.	Jarak tempat tinggal yang jauh dari sekolah membuat saya cepat lelah sehingga kurang produktif					
----	--	--	--	--	--	--

**Tabulasi Jawaban Kuesioner Responden
Kinerja Guru (Y)**

KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9
5	4	5	4	5	5	5	5	4
5	5	4	4	4	4	5	4	5
4	5	5	5	5	5	4	5	4
5	4	4	5	4	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	5	5	4	5	5	4	5	4
3	5	5	5	3	5	3	5	4
4	5	5	3	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	4	4	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	5	5	5
5	4	5	5	5	3	3	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	4
5	4	5	5	5	5	5	4	5
4	5	5	5	5	5	3	5	3
5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	5	5	3	5	5	4	5	5
5	5	3	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	3	4	4	5
3	3	4	4	3	4	4	5	4
4	5	5	5	5	4	5	4	5
5	4	4	5	3	4	5	5	4
5	5	4	4	4	5	4	4	4
5	5	4	3	4	3	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4	3	5
3	4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	3	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	3	5	5
4	5	5	5	5	4	5	5	5
3	5	5	3	5	5	5	5	5
4	5	5	5	3	5	5	5	4

5	4	3	5	4	4	4	4	4
5	3	5	5	5	3	5	4	5
4	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	3	5	3	5	5
3	5	5	4	5	5	5	5	4
4	5	5	5	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5	4	4	5
3	5	5	4	5	4	5	5	5
5	4	5	4	4	5	4	5	4
5	4	4	5	5	4	4	3	4
4	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	4	4	4	4	4	4	5
5	4	5	5	5	5	5	5	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	5	5	3	3	4	4	5	5

Peran Ganda (X1)

PG1	PG2	PG3	PG4	PG5	PG6	PG7	PG8	PG9
5	4	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	3	5	5	5	5	5	5
4	4	5	3	5	4	4	5	4
5	5	5	5	3	3	5	5	5
5	5	3	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	3
5	4	5	5	5	4	5	3	5
3	3	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	3	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	4	5	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	3	5	5	3	5
4	4	3	3	4	3	3	4	4
4	5	5	5	5	5	4	4	4
5	3	5	5	5	4	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	5	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	3	5	5	5
4	5	4	4	4	5	4	5	3
4	5	4	4	3	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	4	3	4

4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	3	5	5	5	5	5	5
3	4	5	3	5	5	3	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	3	5	5	3	5
5	5	5	5	5	4	5	5	3
4	4	4	4	4	5	3	5	4
5	5	5	5	5	3	5	5	5
5	5	5	4	5	5	4	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	4	5	5	4	5
4	5	5	5	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	5	4
5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4

Stres Kerja (X2)

SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8	SK9
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	4	4	4	4	5
5	5	5	3	3	4	4	5	5
5	4	5	5	5	4	4	5	4
5	3	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	4	4	5	3
5	5	4	4	5	4	3	4	4
5	5	5	3	4	5	5	5	5
4	5	5	4	4	3	5	4	4
3	3	5	5	4	5	5	5	5
4	5	5	4	4	5	5	4	3
5	5	4	5	4	4	4	5	5
5	3	5	5	4	5	3	5	5
5	5	4	5	3	4	5	5	5
5	4	5	5	4	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	5	4	4
5	4	4	3	4	4	4	5	4

4	4	4	4	4	4	5	5	5
5	4	5	5	5	3	3	5	5
5	4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	3	5	5	4	5	5
5	5	3	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	3	4	4	3	4	4	5	5
3	5	5	5	5	4	5	4	2
4	4	4	5	3	4	5	5	5
4	5	4	4	4	5	4	4	4
4	5	4	3	4	3	5	4	3
4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	3	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	3
5	5	5	3	5	5	5	5	5
5	5	5	5	3	5	5	5	5
5	4	3	5	4	4	4	4	4
5	3	5	5	5	3	5	4	4
3	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	3	5	3	5	3
4	5	5	4	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	4	4	4	3
4	5	5	4	5	5	4	4	5
5	5	5	4	5	4	5	5	5
5	4	5	4	4	5	4	5	2
4	4	4	5	5	4	4	3	4
4	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	5	4	5	5	5	5
5	3	5	5	5	5	5	4	5
4	5	4	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	5	4	4	2

Identitas Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	12	24.0	24.0	24.0
	Perempuan	38	76.0	76.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	12	24.0	24.0	24.0
	Perempuan	38	76.0	76.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	17	34.0	34.0	34.0
	6-10 Tahun	33	66.0	66.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	13	26.0	26.0	26.0
	31-40 Tahun	28	56.0	56.0	82.0
	> 40 Tahun	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Distribusi Jawaban Responden /Skor Angket

PERAN GANDA										
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean/Rata-rata		4.5200	4.6000	4.5000	4.5800	4.4800	4.5400	4.5400	4.5200	4.4800

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Setuju	18	36.0	36.0	42.0
	Sangat setuju	29	58.0	58.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Setuju	16	32.0	32.0	36.0
	Sangat setuju	32	64.0	64.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	10.0	10.0	10.0
	Setuju	15	30.0	30.0	40.0
	Sangat setuju	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	8.0	8.0	8.0
	Setuju	13	26.0	26.0	34.0
	Sangat setuju	33	66.0	66.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	8.0	8.0	8.0
	Setuju	18	36.0	36.0	44.0
	Sangat setuju	28	56.0	56.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	10.0	10.0	10.0
	Setuju	13	26.0	26.0	36.0
	Sangat setuju	32	64.0	64.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Setuju	17	34.0	34.0	40.0
	Sangat setuju	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	8.0	8.0	8.0
	Setuju	16	32.0	32.0	40.0
	Sangat setuju	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	10.0	10.0	10.0
	Setuju	16	32.0	32.0	42.0
	Sangat setuju	29	58.0	58.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

STRES KERJA										
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean/Rata-rata		4.5200	4.4600	4.5600	4.4600	4.4200	4.4800	4.4600	4.6800	4.5000

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	10.0	10.0	10.0
	Setuju	14	28.0	28.0	38.0
	Sangat setuju	31	62.0	62.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	6	12.0	12.0	12.0
	Setuju	15	30.0	30.0	42.0
	Sangat setuju	29	58.0	58.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Setuju	16	32.0	32.0	38.0
	Sangat setuju	31	62.0	62.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	8.0	8.0	8.0
	Setuju	19	38.0	38.0	46.0
	Sangat setuju	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Setuju	23	46.0	46.0	52.0
	Sangat setuju	24	48.0	48.0	100.0

	Total	50	100.0	100.0
--	-------	----	-------	-------

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Setuju	20	40.0	40.0	46.0
	Sangat setuju	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Setuju	21	42.0	42.0	48.0
	Sangat setuju	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	16	32.0	32.0	32.0
	Sangat setuju	34	68.0	68.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	8.0	8.0	8.0
	Setuju	17	34.0	34.0	42.0
	Sangat setuju	29	58.0	58.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

JOB INVOLVEMENT										
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean/Rata-rata		4.5400	4.5200	4.5400	4.5200	4.4800	4.5200	4.4600	4.5600	4.3400

Z1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Setuju	17	34.0	34.0	40.0
	Sangat setuju	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Setuju	18	36.0	36.0	42.0
	Sangat setuju	29	58.0	58.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Setuju	17	34.0	34.0	40.0
	Sangat setuju	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	8.0	8.0	8.0
	Setuju	16	32.0	32.0	40.0
	Sangat setuju	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	10.0	10.0	10.0
	Setuju	16	32.0	32.0	42.0
	Sangat setuju	29	58.0	58.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	10.0	10.0	10.0

	Setuju	14	28.0	28.0	38.0
	Sangat setuju	31	62.0	62.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	6	12.0	12.0	12.0
	Setuju	15	30.0	30.0	42.0
	Sangat setuju	29	58.0	58.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Setuju	16	32.0	32.0	38.0
	Sangat setuju	31	62.0	62.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Kurang setuju	6	12.0	12.0	18.0
	Setuju	12	24.0	24.0	42.0
	Sangat setuju	29	58.0	58.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

KINERJA GURU										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.3800	4.5400	4.5200	4.4600	4.4200	4.4600	4.4200	4.5600	4.4600

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	7	14.0	14.0	14.0
	Setuju	17	34.0	34.0	48.0
	Sangat setuju	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Setuju	17	34.0	34.0	40.0
	Sangat setuju	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	8.0	8.0	8.0
	Setuju	15	30.0	30.0	38.0
	Sangat setuju	31	62.0	62.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	10.0	10.0	10.0
	Setuju	18	36.0	36.0	46.0
	Sangat setuju	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	6	12.0	12.0	12.0
	Setuju	16	32.0	32.0	44.0
	Sangat setuju	28	56.0	56.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	10.0	10.0	10.0
	Setuju	17	34.0	34.0	44.0
	Sangat setuju	28	56.0	56.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	6	12.0	12.0	12.0

	Setuju	16	32.0	32.0	44.0
	Sangat setuju	28	56.0	56.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

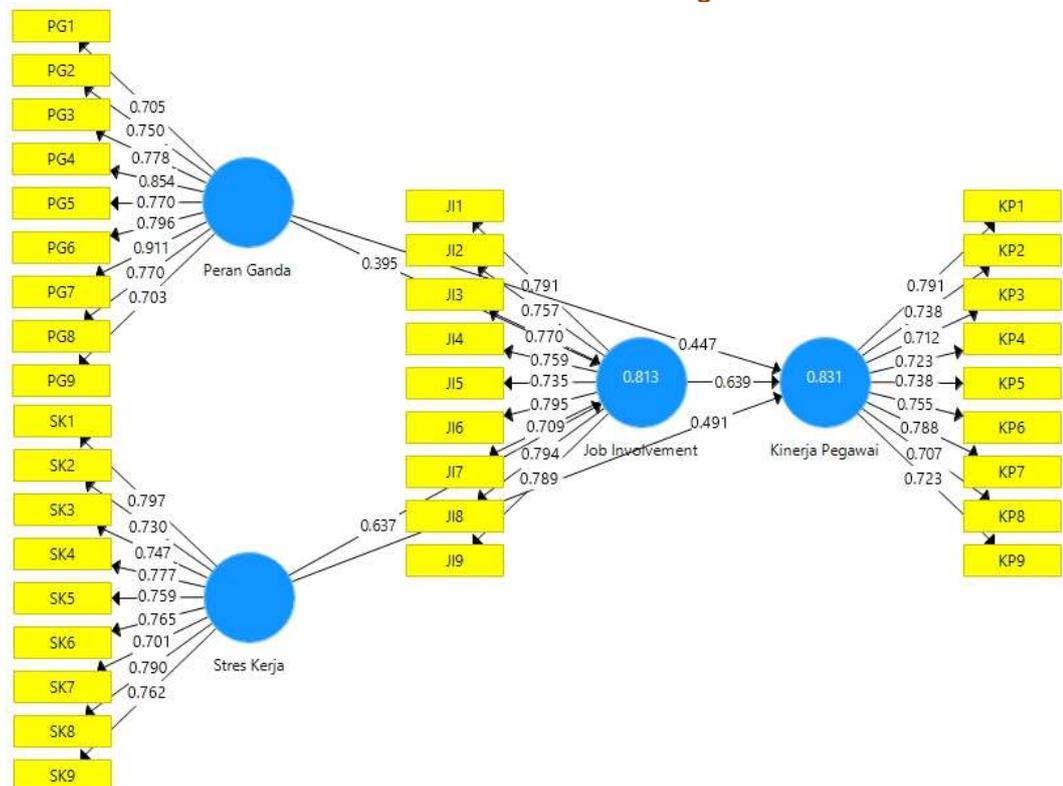
Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Setuju	15	30.0	30.0	36.0
	Sangat setuju	32	64.0	64.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju	23	46.0	46.0	48.0
	Sangat setuju	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Convergent Validity

Gambar Outer Loadings



Tabel Outer Loadings

	<i>Job involvement</i>	Kinerja Guru	Peran Ganda	Stres Kerja
J11	0,791			
J12	0,757			
J13	0,770			
J14	0,759			
J15	0,735			
J16	0,795			
J17	0,709			
J18	0,794			
J19	0,789			
KP1		0,791		
KP2		0,738		
KP3		0,712		
KP4		0,723		
KP5		0,738		
KP6		0,755		
KP7		0,788		
KP8		0,707		
KP9		0,723		
PG1			0,705	
PG2			0,750	
PG3			0,778	
PG4			0,854	
PG5			0,770	
PG6			0,796	
PG7			0,911	
PG8			0,770	
PG9			0,703	
SK1				0,797
SK2				0,730
SK3				0,747
SK4				0,777
SK5				0,759
SK6				0,765
SK7				0,701
SK8				0,790
SK9				0,762

Discriminant Validity

	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Job involvement</i>	0,573
Kinerja Guru	0,560
Peran Ganda	0,621
Stres Kerja	0,602

Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
<i>Job involvement</i>	0,718
Kinerja Guru	0,729
Peran Ganda	0,776
Stres Kerja	0,773

Composite Reliability

	Composite Reliability
<i>Job involvement</i>	0,738
Kinerja Guru	0,733
Peran Ganda	0,763
Stres Kerja	0,773

Analisis Model Struktural (Inner Model)**R Square**

	R Square	R Square Adjusted
<i>Job involvement</i>	0,813	0,805
Kinerja Guru	0,831	0,820

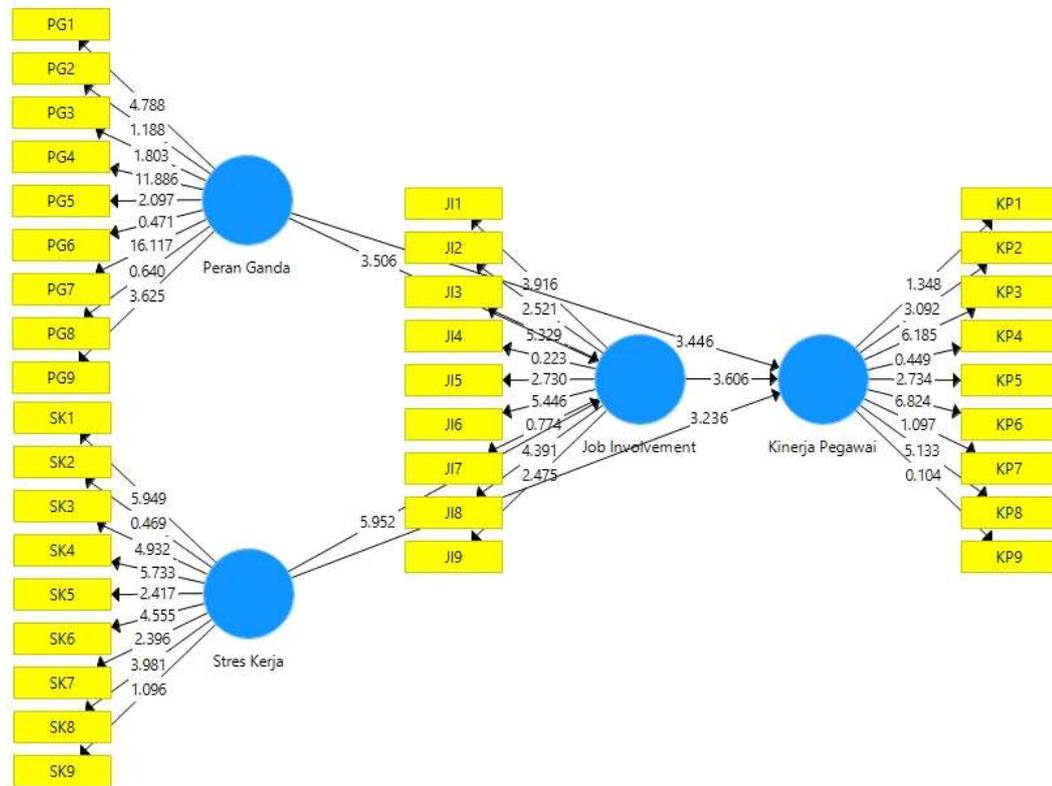
F Square

	<i>Job involvement</i>	Kinerja Guru
<i>Job involvement</i>		0,453
Peran Ganda	0,628	0,059
Stres Kerja	1,629	0,062

Pengujian Hipotesis**Direct Effects**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Peran Ganda -> Kinerja Guru	0,447	0,461	0,101	3,446	0,000
Stres Kerja -> Kinerja Guru	0,491	0,474	0,154	3,236	0,000
Peran Ganda -> <i>Job involvement</i>	0,395	0,422	0,113	3,506	0,000
Stres Kerja -> <i>Job involvement</i>	0,637	0,611	0,107	5,952	0,000
<i>Job involvement</i> -> Kinerja Guru	0,639	0,645	0,177	3,606	0,000

Gambar Direct Effect



Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Peran Ganda -> Job involvement -> Kinerja Guru	0,253	0,274	0,114	2,215	0,027
Stres Kerja -> Job involvement -> Kinerja Guru	0,407	0,391	0,120	3,379	0,001

Total Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Job involvement -> Kinerja Guru	0,639	0,645	0,177	3,606	0,000
Peran Ganda -> Job involvement	0,395	0,422	0,113	3,506	0,000
Peran Ganda -> Kinerja Guru	0,399	0,435	0,127	3,135	0,002
Stres Kerja -> Job involvement	0,637	0,611	0,107	5,952	0,000
Stres Kerja -> Kinerja Guru	0,598	0,564	0,124	4,814	0,000