

**HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA BEBAN KERJA DUKUNGAN  
SOSIAL DAN STRES KERJA TERHADAP HASIL  
KINERJA GURU PJOK SMP KABUPATEN  
SLEMAN**

**TESIS**



Ditulis Untuk Memenuhi Syarat Guna Mendapat Gelar  
Magister Pendidikan  
Program Studi Pendidikan Jasmani

**Oleh:**  
**YANI SULIS TYONINGSIH**  
**NIM 23060740034**

**FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
TAHUN 2025**



**HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA BEBAN KERJA DUKUNGAN  
SOSIAL DAN STRES KERJA TERHADAP HASIL  
KINERJA GURU PJOK SMP KABUPATEN  
SLEMAN**

**TESIS**



Ditulis Untuk Memenuhi Syarat Guna Mendapat Gelar  
Magister Pendidikan  
Program Studi Pendidikan Jasmani

**Oleh:**  
**YANI SULIS TYONINGSIH**  
**NIM 23060740034**

**FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
TAHUN 2025**

## ABSTRAK

**Yani Sulis Tyoningsih:** Hubungan Konflik Peran Ganda Beban Kerja Dukungan Sosial Dan Stres Kerja Terhadap Hasil Kinerja Guru PJOK SMP Kabupaten Sleman. Tesis, Yogyakarta: Fakultas Ilmu Keolahragaan Dan Kesehatan, Universitas Negeri Yogyakarta, 2025

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda, beban kerja, dukungan sosial, dan stres kerja terhadap hasil kinerja guru PJOK SMP Kabupaten Sleman.

Penelitian ini menggunakan desain korelasional dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya hubungan antara atau dua variabel dengan mengumpulkan data melalui instrument penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah guru PJOK SMP di Kabupaten Sleman yang berjumlah 142. Sampel pada penelitian ini berjumlah 55 guru dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji regresi, yang akan melibatkan berbagai uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

Hasil analisis data terdapat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Nilai F tabel ( $7.187 > 2.56$ ) dan nilai sig lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Maka dapat dikatakan bahwa nilai variabel independen memiliki hubungan yang simultan terhadap variabel dependen. Terdapat hubungan konflik peran ganda terhadap hasil kinerja guru dengan t hitung 1.828 maka H1 diterima. Terdapat hubungan beban kerja terhadap hasil kinerja guru dengan t hitung 3.449 maka H2 diterima. Terdapat hubungan dukungan sosial terhadap hasil kinerja guru dengan t hitung 2.530 maka H3 diterima. Terdapat hubungan stres kerja terhadap hasil kinerja guru dengan t hitung 2.116 maka H4 diterima. Simpulan dari penelitian ini adalah ada hubungan antara konflik peran ganda, beban kerja, dukungan sosial, dan stres kerja terhadap hasil kinerja guru PJOK SMP Kabupaten Sleman.

**Kata Kunci:** Konflik Peran Ganda, Beban Kerja, Dukungan Sosial, Stres Kerja, Hasil Kinerja Guru

## ***ABSTRACT***

**Yani Sulis Tyoningsih:** Correlation between the Dual Role Conflict, Workload, Social Support, and Work Stress towards the Performance Outcomes of Physical Education Teachers in the Junior High Schools Located in Sleman Regency. **Thesis. Yogyakarta: Faculty of Sport and Health Sciences, Universitas Negeri Yogyakarta, 2025.**

This research aims to ascertain the correlation among dual role conflict, workload, social support, and work stress towards the performance outcomes of Physical Education teachers in the junior high schools located in Sleman Regency.

This study employed a correlational design with a quantitative methodology to ascertain the existence of a correlation between two variables by collecting the data through research instrument. This research population comprised 142 Physical Education teachers in junior high schools in Sleman Regency. This research utilized a purposive sampling technique using a sample of 55 teachers. The data collection method employed a questionnaire. The data analysis method employed a regression test, incorporating numerous descriptive statistical tests, classical assumption tests, and hypothesis tests.

The data analysis results indicate a correlation between the dependent variable and the independent variable. The F table value ( $7.187 > 2.56$ ) and the significance value is less than 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). The value of the independent variable has a concurrent correlation with the dependent variable. A correlation exists between dual role conflict and teacher performance outcomes, shown by a t count of 1.828, so H1 is accepted. The correlation between workload and teacher performance is shown by a t count of 3.449, hence H2 is accepted. A correlation exists between social support and teacher performance outcomes, shown by a t count of 2.530, hence H3 is accepted. A correlation exists between work stress and teacher performance outcomes, shown by a t count of 2.116, hence H4 is accepted. This research concludes that a correlation exists between dual role conflict, workload, social support, and work stress affecting the performance outcomes of Physical Education teachers in the junior high schools located in Sleman Regency.

**Keywords:** Dual Role Conflict, Workload, Social Support, Work Stress, Teacher Performance Outcomes



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
Jalan Colombo 1, Kampung Karangmalang, Yogyakarta 55281  
Telp. (0274) 586168 Hunting, Fax. (0274) 565500;  
Laman: <http://www.uny.ac.id> e-mail: [humas@uny.ac.id](mailto:humas@uny.ac.id)

### SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Yani Sulis Tyoningsih  
Nomor mahasiswa : 23060740034  
Program studi : Pendidikan Jasmani  
Fakultas : Ilmu Keolahragaan Dan Kesehatan

Dengan ini menyatakan bahwa tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar Magister di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, 19...12...2024

Yani membuat pernyataan



Yani Sulis Tyoningsih  
NIM 23060740034

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA BEBAN KERJA DUKUNGAN  
SOSIAL DAN STRES KERJA TERHADAP HASIL  
KINERJA GURU PJOK SMP KABUPATEN  
SLEMAN**

**TESIS**

**YANI SULIS TYONINGSIH  
NIM 23060740034**

Telah disetujui untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Hasil Tesis  
Fakultas Ilmu Keolahragaan Dan Kesehatan Universitas Negeri Yogyakarta  
Tanggal : 19 ... 12 ... 2024



Koordinator Prodi S-2 Penjas

Dosen Pembimbing

Dr. Amat Komari, M.Si.  
NIP. 19620422 199001 1 001

Dr. Farida Mulyaningsih M.Kes.  
NIP. 196307141988122001

**LEMBAR PENGESAHAN**

**HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA BEBAN KERJA DUKUNGAN  
SOSIAL DAN STRES KERJA TERHADAP HASIL  
KINERJA GURU PJOK SMP KABUPATEN  
SLEMAN**

**TESIS**

**YANI SULIS TYONINGSIH  
NIM 23060740034**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Hasil Tesis  
Fakultas Ilmu Keolahragaan Dan Kesehatan Universitas Negeri Yogyakarta  
Tanggal : 12 Februari 2025

**DEWAN PENGUJI**

Nama/Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Prof. Dr. Ngatman, M.Pd. (Ketua/Penguji)		24 Feb 2025
Dr. Ari Iswanto, M.Or. (Sekretaris/Penguji)		24 / 2025 / 2
Dr. A.M. Bandi Utama, M.Pd. (Penguji I)		24/2 2025
Dr. Farida Mulyaningsih, M.Kes. (Penguji II/Pembimbing)		26/2 2025

Yogyakarta, 27...Feb...2025  
Fakultas Ilmu Kesehatan Dan Keolahragaan  
Universitas Negeri Yogyakarta  
Dekan



Dr. Hedi Adhianto Hermawan, M.Or.  
197702182008011002

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Dengan penuh rasa syukur atas limpahan rahmat, rezeki dan hidayah dari Allah SWT, penulis dengan tulus mempersembahkan tesis ini kepada:

1. Kedua orang tua saya, Bapak Sugeng dan Ibu Lilik Purwati tercinta, yang dengan penuh cintanya telah memberikan dukungan tanpa henti agar saya dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang S2 ini. Meskipun beribu pengorbanan yang harus mereka lakukan, mereka tetap berusaha memenuhi kebutuhan saya selama proses pendidikan.
2. Kakak-kakak saya, Yuni Purnamasari, Dwi Agus Ningtyas, Moch. Samsul Arifin, dan Febriyantiningasih tercinta Yang dengan penuh ketulusan selalu memberikan dukungan, motivasi, dan do'a yang tiada henti untuk saya..

## MOTO

خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمُ لِلنَّاسِ

“Sebaik-baiknya manusia adalah orang yang paling bermanfaat bagi manusia lain”

(H.R. Ahmad)

“Niat yang diawali dengan Bismillah tidak akan putus di tengah jalan”

(Yani Sulis Tyoningsih)

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur senantiasa dipanjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga tesis dengan judul **“Hubungan Konflik Peran Ganda, Beban Kerja, Dukungan Sosial, dan Stres Kerja terhadap Hasil Kinerja Guru PJOK SMP Kabupaten Sleman”** dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Jasmani, Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan, Universitas Negeri Yogyakarta.

Dalam proses penyelesaian tesis ini, peneliti telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan rasa hormat dan penghargaan yang mendalam, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Sumaryanto, M. Kes., AIFO. Rektor Universitas Negeri Yogyakarta atas segala kebijakan serta dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
2. Prof. Dr. Hedi Ardiyanto Hermawan, M.Or Dekan Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan Universitas Negeri Yogyakarta, beserta jajaran dosen serta staf yang telah memberikan fasilitas dan kemudahan dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Dr. Amat Komari, M.Si. Koordinator Program Magister Pendidikan Jasmani Fakultas Ilmu keolahragaan dan Kesehatan Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan motivasi dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Dr. Farida Mulyaningsih M.Kes. Pembimbing sekaligus mentor bagi peneliti yang telah sabar dalam membimbing peneliti, sehingga tugas akhir tesis ini selesai.

5. Dr. A.M Bandi Utama, M.Pd. Validator ahli dalam penilaian instrumen penelitian yang telah memberikan banyak masukan serta saran untuk keberhasilan penyelesaian tesis ini.
6. Sekretaris dan penguji yang telah memberikan saran dan masukan serta koreksi yang komprehensif terhadap tesis ini.
7. Bapak/Ibu guru PJOK SMP Kabupaten Sleman yang telah berkenan membantu dalam melengkapi penyusunan tesis ini.
8. Agung Prasetya, S.Pd. Kor., M.Pd. Ketua Komunitas Belajar PJOK Kabupaten Sleman atas izin, kesempatan, bantuan, serta kerja samanya yang baik, sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar.
9. Bapak/Ibu guru SMP Sultan Agung Seyegan yang selalu memberikan dukungan, semangat, serta do'a restu selama peneliti menempuh pendidikan ini.
10. Mahasiswa dengan NIM. 2310520018 telah membantu serta kebersamai dalam penyelesaian pendidikan peneliti dan tugas akhir tesis ini.
11. Sahabat serta teman terbaik penulis yang selalu ada dalam segala keadaan serta selalu memberikan dukungan.
12. Teman-teman seperjuangan program magister Pendidikan jasmani Angkatan 2023/2024 yang telah memberikan dukungan serta semangat dalam proses penyelesaian tesis ini.
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan tesis ini. Oleh karena itu, dengan rendah hati, penulis sangat menghargai segala kritik

dan saran konstruktif yang dapat membantu perbaikan di masa mendatang. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan. Aamiin.

Yogyakarta, 19 Desember 2024  
Penulis

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, cursive letters. The signature is enclosed within a hand-drawn rectangular box that is slightly tilted to the right.

**Yani Sulis Tyoningsih**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	I
ABSTRAK .....	II
<i>ABSTRACT</i> .....	III
KEASLIAN TULISAN.....	IV
LEMBAR ERSETUJUAN.....	V
LEMBAR PENGESAHAN .....	VI
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	VII
MOTO.....	VIII
KATA PENGANTAR .....	IX
DAFTAR ISI.....	XII
DAFTAR TABEL.....	XV
DAFTAR GAMBAR .....	XVI
DAFTAR LAMPIRAN.....	XVII
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	14
C. Pembatasan Masalah .....	16
D. Rumusan Masalah .....	16
E. Tujuan Penelitian .....	17
F. Manfaat Penelitian .....	17
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	19
A. Kajian Teoritis .....	19
1. Kinerja Guru.....	19
a. Pengertian Kinerja Guru PJOK .....	19
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru PJOK.....	21
c. Penilaian Hasil Kinerja Guru PJOK.....	24
2. Konflik Peran Ganda .....	28
a. Pengertian Konflik Peran Ganda Guru PJOK .....	28
b. Dimensi Konflik Peran Ganda Guru PJOK.....	30
c. Sumber-Sumber Konflik Peran Ganda Guru PJOK .....	32

d.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda Guru PJOK	33
e.	Strategi Konflik Peran Ganda Guru PJOK	36
3.	Beban Kerja	37
a.	Pengertian Beban Kerja Guru PJOK	37
b.	Indikator Beban Kerja Guru PJOK	39
c.	Klasifikasi Beban Kerja Guru PJOK	40
d.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Guru PJOK	42
e.	Dimensi Beban Kerja Guru PJOK	43
f.	Jenis-Jenis Beban Kerja Guru PJOK	44
4.	Dukungan Sosial	46
a.	Pengertian Dukungan Sosial Guru PJOK	46
b.	Bentuk-Bentuk Dukungan Sosial Guru PJOK	48
c.	Faktor Yang Mempengaruhi Dukungan Sosial Guru PJOK	50
5.	Stres Kerja	52
a.	Pengertian Stres Kerja Guru PJOK	52
b.	Sumber-Sumber Stres Kerja Guru PJOK	53
c.	Dampak Stres Kerja Guru PJOK	56
d.	Indikator Stres Kerja Guru PJOK	57
e.	Gejala Stres Kerja Guru PJOK	61
f.	Tingkatan Stres Kerja Guru PJOK	63
g.	Tahapan Stres Kerja Guru PJOK	64
h.	Strategi Manajemen Stres Kerja Guru PJOK	65
6.	Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan	67
a.	Pengertian Pendidikan Jasmani, olahraga, dan kesehatan	67
b.	Tujuan Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan	70
c.	Karakteristik Mata Pelajaran PJOK di SMP	72
B.	Kajian Penelitian Yang Relevan	74
C.	Kerangka Pikir	80
D.	Hipotesis Penelitian	83
BAB III METODE PENELITIAN		85
A.	Jenis Penelitian	85
B.	Tempat Dan Waktu Penelitian	87

C. Populasi Dan Sampel Penelitian .....	87
D. Variabel Penelitian .....	91
E. Teknik Dan Instrumen Pengumpul Data.....	92
F. Teknik Analisis Data.....	99
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	109
A. Hasil Penelitian .....	109
1. Gambaran Subjek Penelitian .....	109
2. Uji Statistik Deskriptif .....	109
3. Uji Asumsi Klasik .....	111
4. Uji Hipotesis .....	116
B. Pembahasan.....	121
C. Keterbatasan Penelitian.....	125
BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....	126
A. Simpulan .....	126
B. Saran.....	126
DAFTAR PUSTAKA .....	128
LAMPIRAN.....	144

## DAFTAR TABEL

Tebel 1. Jumlah Subjek Penelitian .....	88
Tebel 2. Jumlah Sampel Terpilih .....	90
Tebel 3. Distribusi Skor Alat Ukur Penelitian .....	93
Tebel 4. Kisi-Kisi Konflik Peran Ganda .....	94
Tebel 5. Kisi-Kisi Beban Kerja .....	95
Tebel 6. Kisi-Kisi Dukungan Sosial .....	96
Tebel 7. Kisi-Kisi Stres Kerja .....	97
Tebel 8. Kisi-Kisi Hasil Kinerja Guru .....	98
Tebel 9. Gambaran Subjek Penelitian .....	109
Tebel 10. Statistik Deskriptif .....	110
Tebel 11. Uji Normalitas Data .....	111
Tebel 12. Uji Linieritas Data .....	112
Tebel 13. Uji Multikolinieritas Data .....	113
Tebel 14. Uji Autokoreasi Data .....	114
Tebel 15. Uji Heteroskedastisitas Data .....	115
Tebel 16. Uji Regresi Sederhana .....	116
Tebel 17. Uji Regresi Berganda .....	119
Tebel 18. Uji Koefisien Determinasi .....	121

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pikir.....	83
Gambar 2. Desain Hubungan Variabel Dependen Dan Variabel Independen .....	86
Gambar 3. Konsep Populasi-Sampel.....	89
Gambar 4. Rumus Uji Normalitas.....	100
Gambar 5. Rumus Uji Linieritas .....	100
Gambar 6. Rumus Uji Multikolinieritas.....	102
Gambar 7. Rumus Uji Autokorelasi.....	103
Gambar 8. Rumus Uji Heteroskedastisitas .....	104
Gambar 9. Rumus Uji Regresi Sederhana.....	105
Gambar 10. Rumus Uji Regresi Berganda .....	106
Gambar 11. Rumus Uji Koefisien Determinasi .....	108
Gambar 12. P-Plot Uji Normalitas .....	112
Gambar 13. Sacterplot Uji Heteroskedastisitas .....	115

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian .....	145
Lampiran 2. Surat Balasan Penelitian .....	146
Lampiran 3. Surat Permohonan <i>Expert Judgement</i> .....	147
Lampiran 4. Surat Persetujuan <i>Expert Judgement</i> .....	148
Lampiran 5. Lembar Penilaian .....	150
Lampiran 6. Instrumen Penelitian .....	152
Lampiran 7. Tabulasi Data Penelitian .....	162
Lampiran 8. Data Statistik Deskriptif .....	172
Lampiran 9. Uji Asumsi Klasik .....	173
Lampiran 10. Data Uji Hipotesis .....	175
Lampiran 11. Dokumentasi Penelitian .....	176

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Keberhasilan pada ranah akademisi dapat disebabkan oleh beberapa faktor, kemampuan dalam pengelolaan berbagai sumber daya yang ada termasuk faktor yang dapat dipertimbangkan. Sumber daya manusia (SDM) yaitu beberapa dari banyaknya unsur yang dapat dianggap penting. SDM ialah faktor yang dominan khususnya dalam suatu institusi, tidak terkecuali dalam dunia pendidikan (Akilah, 2018, p. 519).

SDM juga sangat penting khususnya dalam bidang padat karya seperti dalam bidang pendidikan (Tran, 2015, pp. 113). SDM akan selalu melekat dalam ranah dunia pendidikan guna mewujudkan pendidikan yang berkualitas agar dapat melaksanakan perannya dalam melayani kebutuhan pendidikan untuk masyarakat sehingga tercapai tujuan institusi tersebut baik secara efektif maupun efisien (E. Ningrum, 2016, pp. 4-6).

Ketersediaan sumber daya yang berkualitas serta handal dalam bidangnya pada suatu institusi akan menjadikan kebutuhan yang mendasar, di mana kebutuhan tersebut akan bergantung pada suatu pemahaman yang baik agar dapat mencapai tujuan dalam institusi tersebut. Dalam membentuk suatu tenaga ahli yang professional pasti akan menemui suatu hambatan, yang mana hambatan-hambatan tersebut dapat muncul atau ditemui karena adanya beberapa faktor baik faktor dari dalam institusi tersebut ataupun dari dalam diri pendidik (Sulastri et al., 2020, p. 259). Kinerja guru termasuk satu dari

beberapa unsur yang memiliki dampak terhadap derajat kesuksesan suatu lembaga pendidikan.

Kinerja guru mengacu pada hasil kerja seorang pendidik, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas, yang dicapai ketika mereka melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajibannya sebagai pendidik. Dengan kata lain, guru perlu memaksimalkan pekerjaannya tanpa pernah tahu kapan harus menyerah. (Lailatussaadah, 2015, pp. 21-22). Perilaku yang ditunjukkan pengajar saat menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan di hadapan siswa dikenal sebagai kinerja guru. (Rohman, 2020, p. 94).

Melalui keterlibatan guru sebagai sumber daya manusia dalam proses pendidikan, guru dapat dianggap sebagai fasilitator peningkatan mutu pendidikan. Salah satu unsur yang menentukan tinggi atau buruknya sistem pendidikan suatu negara adalah gurunya. (Mangkunegara & Puspitasari, 2015, p. 142). Berhasil tidaknya suatu proses pendidikan di sekolah berada pada genggamannya guru. Setiap pendidik akan mempunyai tanggung jawab baik secara moral ataupun moril dalam menjalankan tugasnya guna mewujudkan tujuan pembelajaran yang akan dicapainya.

Tahun 2005 digencarkan di Indonesia terkait profesionalisme seorang guru yang dibuktikan dengan adanya kompetensi yang harus dimiliki guna terwujudnya proses serta wujud kinerja yang dapat menunjang peningkatan kualitas pendidikan (Mangkunegara & Puspitasari, 2015, p. 144). Guru memiliki tugas yang sangat kompleks, selain mendedikasikan profesinya guru juga bertindak sebagai pembentuk moral serta kepribadian peserta didik. Tidak

sekedar memiliki kewajiban menyampaikan wawasan pengetahuan, bahkan sebagai pembimbing, motivator, serta penggerak perubahan dalam kehidupan peserta didik (Gonçalves et al., 2022, p. 28).

Guru akan sangat besar kemungkinan mengalami stres kerja yang disebabkan karena banyaknya tanggung jawab serta tuntutan yang harus mereka terima. Bersamaan dengan individu yang kurang mampu dalam menyesuaikan diri terhadap tuntutan ataupun perkembangan yang dibebankan. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), yang melaporkan bahwa stres membunuh lebih dari 800.000 orang di seluruh dunia (Febrianti & Husniawati, 2021, p.86). Stres kerja merupakan salah satu pemicu stres yang dialami orang menurut jajak pendapat oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) di seluruh Eropa, AS, dan Australia, antara dua pertiga dan setengah pekerjaan mereka melibatkan stres kerja.

Beban kerja yang melebihi kemampuan merupakan suatu unsur yang dapat menyebabkan stres kerja pada profesi guru, sehingga menjadikannya salah satu pekerjaan dengan derajat stres paling tinggi, menurut Badan Eropa untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Weken et al., 2020, pp.80-81).

Sesuai pendapat yang telah disebutkan dari (Agyapong et al., 2022, p. 2) stres kerja yang sering dirasakan oleh guru dapat disebabkan oleh beberapa faktor antara lain beban kerja, perilaku peserta didik, dan kondisi di dalam lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh *Yale Center for Emotion Intelligence dan Collaborative for Social Emotional and Academic Learning*

melibatkan lebih dari 5.000 guru di Amerika Serikat. mengungkapkan bahwa mengajar merupakan profesi yang rentan terhadap stres terkait pekerjaan. Stres pada suatu instansi merupakan permasalahan hal yang dapat menyebabkan kinerja buruk.

Menurut (Cahyaningrum et al., 2022, p. 167) mendefinisikan stres kerja dapat disebut juga sebagai perasaan tertekan yang dapat dirasakan oleh seseorang, muncul rasa bingung, frustrasi bahkan perasaan takut yang dapat bersumber dari pekerjaan.

Mengutip dari (Asih et al., 2018, pp. 126-128) Penyebab munculnya stres kerja yaitu tidak seimbangnya antara kemampuan yang dapat dirasakan dengan tuntutan situasional yang dirasakan. Oleh karena itu, stres yang dialami guru akibat pekerjaan dapat membuat kesal dan jika diabaikan, akan berdampak negatif pada seorang guru. Beban kerja yang berlebihan, kepedulian terhadap orang lain, kemajuan karier, kurangnya dukungan dari teman dan rekan satu tim, serta struktur kelembagaan adalah beberapa hal yang dapat menyebabkan stres (Akbar, 2017, p. 34).

Hambatan lain yang dapat dijumpai dalam kinerja seorang guru yaitu adanya tekanan yang dirasakan oleh guru sendiri yang diberikan dari institusi ataupun pihak-pihak yang terkait dalam institusi tersebut. Tekanan yang dapat dirasakan oleh seorang guru disini dapat diartikan sebagai beban kerja dalam waktu yang dekat. Penyebab terjadinya kelebihan beban kerja muncul karena pengaruh dari munculnya sikap kerja yang ergonomis (wahdaniah & Gunardi, 2018, p. 53). Pemberian tugas yang terlalu banyak kepada tenaga kerja untuk

diselesaikan dalam waktu yang terbatas, yang kemudian mengakibatkan beban kerja yang berlebihan.

Tanggung jawab yang dibebankan oleh seorang guru tidak dapat dianggap sebagai hal yang sepele. Bahkan mudah apalagi jika situasi yang dihadapkan berbeda yakni sudah memiliki keluarga/tanggung jawab lainnya (Maulidah et al., 2022, p. 162). Guru harus memenuhi tuntutan bahkan harus seprofesional mungkin dalam membentuk, mendidik serta mengarahkan peserta didik ke ranah yang lebih baik.

Mengutip dari (Hamid, 2017, p. 276) mengesampingkan keahlian yang dimiliki, Kemampuan untuk memikul dan melaksanakan kewajiban mengajar kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa, negara, dan agama, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pengabdianya, merupakan ciri utama dari seorang guru yang profesional.

Profesionalisme seorang guru dapat tercermin dalam penuntasannya terhadap tanggung jawab baik secara sosial, intelektual, moral serta spiritual. Profesi guru memboyong serta memikul beban kerja yang sangat kompleks yang mana harus mampu menyelaraskan antara semua elemen yang saling berkaitan. Secara mendalam dan mengerucut, profesi guru tanpa memandang gender, di samping memiliki beban tanggung jawab dalam dunia pendidikan mereka juga dituntut untuk menyelesaikan serta bertanggung jawab penuh baik sebagai seorang suami ataupun sebagai seorang istri/bahkan sebagai orang tua. Tidak sedikit dari para guru tersebut mengemban peran ganda dalam ranah pekerjaan ataupun tanggung jawab yang lainnya.

Sosok guru tentu akan merasa lelah dan mungkin stres karena beban tugas dan kewajiban yang terlalu banyak. Hal ini kerap terjadi, yang dapat mengakibatkan guru mengalami stres terkait pekerjaan karena semakin banyak tanggung jawab yang diberikan, semakin besar pula kemungkinan mereka mengalami stres terkait pekerjaan. (Dawam & Setiawan, 2022, pp. 77-78).

Tuntutan dalam pemenuhan biaya hidup serta kebutuhan biaya pendidikan bisa menjadi salah satu alasan guru memilih/mempunyai peran ganda dalam lingkup dunia pekerjaan. Dalam ranah tuntutan guru yang mana sudah memiliki keluarga dan menjadi sosok orang tua, pastinya memikul beban kenyataan bahwa biaya kebutuhan hidup yang terus menerus mengalami kenaikan serta kebutuhan akan kelancaran kegiatan pendidikan yang mana rata-rata kenaikan biaya pendidikan mengalami kenaikan mencapai 10% per tahun (Yahya & Yulianto, 2018, p. 564). Persoalan yang dihadapi serta tuntutan menjadi figur guru serta menyanggah status orang tua menjadikan alasan peran ganda menjadi satu pilihan guna mencukupi kebutuhan yang dihadapi (Darmawa & Handoyo, 2020, pp. 2-3).

Seorang guru yang menghadapi konflik akibat peran ganda dalam pemenuhan tuntutan perannya sebagai seorang pendidik serta orang tua bisa dikategorikan sedikit lebih kompleks dengan mengingat tuntutan yang dihadapkan pada institusi serta tuntutan sebagai orang tua yang tidak dapat ditoleran (Trisnani & Wardani, 2018, pp. 29-30). Konflik peran ganda antara menjadi seorang pendidik dan menjadi figur orang tua jika tidak mampu diatasi

dapat memicu terjadinya stres serta akan memunculkan suatu permasalahan tanpa adanya dukungan sosial.

Peran dukungan sosial sangat penting, terutama dari keluarga dan sahabat dekat. Sebab, dukungan sosial dapat mendukung tumbuhnya ketenangan batin dan emosional, yang dapat mengurangi kemungkinan stres saat menjalankan tugas di rumah maupun di tempat kerja. (J. Wulandari, 2015, pp. 420-421).

Tuntutan serta tanggung jawab menjadi guru yang profesional tidak hanya perihal tugas untuk dapat mengajar di depan kelas dengan baik. Mengutip dari (Yasin, 2022, pp. 62-63) Perencanaan serta penerapan proses pengajaran, analisis kinerja pembelajaran, pemberian arahan dan instruksi, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat semuanya tertuang dalam pasal 6 ayat 1 Permendiknas nomor 25 tahun 2025 tentang beban kerja guru. Guru memiliki berbagai tanggung jawab dan peran dalam proses pendidikan, dan mereka memiliki esensial dalam proses peserta didik mencapai prestasi yang dimiliki (Sopian, 2016, p. 91).

Tanggung jawab serta tuntutan sebagai seorang guru ataupun sebagai peran lain tentunya membawa beban tersendiri dengan demikian dapat berdampak dengan munculnya stres yang disebabkan oleh banyaknya beban pekerjaan yang wajib diselesaikan. Kurangnya kontribusi dari lingkungan dalam proses pemberian dukungan kepada seorang guru inilah mampu menjadi salah satu penyebab stres yang berkelanjutan. (Toisuta & Leokmono, 2017, p. 15) mengemukakan terdapat banyak temuan dalam sebuah penelitian yang menyatakan tuntutan kerja yang berlebih pastinya tekanan yang akan dirasakan

oleh seorang guru meningkat. Sehingga dapat memberikan dampak guru merasakan tanda-tanda stres.

Stres yang dialami oleh setiap individu pasti berbeda, tergantung pada tingkat stres yang muncul dan sejauh mana kesiapan individu tersebut dalam meresponnya. Salah satu penyebab terjadinya stres yaitu akibat kurangnya dukungan dari lingkungan. Sejalan dengan (Rivaldo et al., 2021, p. 50) menyatakan bahwa faktor stres dapat timbul melalui berbagai faktor, salah satunya yaitu faktor lingkungan kerja.

Peran lingkungan dalam memberikan dukungan sosial dapat membantu mengurangi stres yang dialami oleh individu. Jika lingkungan memberikan lebih besar bentuk dukungan sosial, tingkat stresnya akan lebih rendah sebaliknya, jika lingkungan memberikan lebih sedikit dukungan sosial, tingkat stresnya mungkin akan lebih tinggi. (Agyapong et al., 2022, p. 18).

Mengutip dari House di dalam (Layt & Santoso, 2022, pp. 88-89) mendefinisikan dukungan sosial sebagai jenis interaksi interpersonal yang mencakup evaluasi, berbagi informasi, bantuan instrumental, dan perhatian emosional. Guru yang menerima dukungan sosial mampu mengatasi stres pada tingkat fisik dan psikologis, mencegah mereka merasa terisolasi saat mereka memikul beban pekerjaan mereka.

Dukungan sosial diberikan oleh guru yang memiliki taraf stres tinggi sehingga mereka akan cenderung berhasil manajemen taraf tekanan dengan lebih baik (Herawati et al., 2018, p. 3). Melalui dukungan sosial tersebut yang mana dapat diterima oleh guru secara otomatis Akan memberikan dorongan

positif dalam menghadapi beban kerja yang sangat berat. Dengan demikian mampu mengurangi tingkat stres yang mereka rasakan. Oleh karena itu, guru dapat menuntaskan tuntutan dan tanggung jawab dari banyaknya tanggung jawab yang mereka jalani.

Setiap individu bisa mendapatkan jenis bantuan sosial yang bervariasi, serta tidak dapat diperbandingkan antara satu dan yang lain. Menurut (Werenfridus et al., 2023, p. 48) menjelaskan suatu bentuk dukungan sosial yang dapat diterima setiap individu dapat melalui berbagai bentuk, yakni dapat mengambil banyak bentuk berbeda, termasuk dukungan informasional, instrumental, emosional, dan apresiatif.

Dunia pendidikan yang bersifat formal menuntut guru agar mampu bersifat profesional. Yang mana telah dibahas dalam uraian di atas. Sementara itu, persyaratan kompetensi profesional guru sekolah dasar dan menengah sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 mengenai standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru adalah sebagai berikut: (Saing, 2023, p. 339) antara lain sebagai berikut: a) Dapat mengendalikan konsep, komponen, kerangka, dan pola pikir ilmiah yang mendasari materi yang akan dipelajari; b) Mampu memahami standar kompetensi dan keterampilan dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diajarkan; c) Mampu mengembangkan materi pembelajaran yang diajarkan secara kreatif; d) Mampu mengembangkan profesionalisme secara berkelanjutan melalui tindakan reflektif; dan e) Mampu menggunakan

teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan tumbuh sebagai pribadi.

Komponen penting dari proses pendidikan adalah pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan karena, diatur dalam kurikulum wajib pendidikan yang mana bukan hanya menjadikan peserta didik mempunyai kesibukan tetapi mengarahkan peserta didik untuk mampu mengembangkan kemampuan dari berbagai ranah. Bukan hanya dalam ranah keterampilan, melainkan aspek sosial dan juga pengetahuan secara mendasar (Savara et al., 2020, p. 112).

Proses pelajaran pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan sangat bervariasi dibandingkan materi pembelajaran yang lain. PJOK lebih banyak menekankan peserta didik agar mampu mempraktikkan beberapa gerakan yang mampu dipelajari dan dilihatnya. Dalam konsep dasarnya pendidikan jasmani mencakup beberapa aspek penilaian yang mana antara lain aspek psikomotorik, aspek kognitif, serta aspek afektik yang dari tiga aspek tersebut saling terhubung antara satu dengan yang lainnya (Arifin, 2017, pp. 81-82). Dalam ranah PJOK peran guru semakin banyak karena bukan hanya dituntut mampu mengembangkan kemampuan kognitif melainkan juga kemampuan afektif serta kemampuan psikomotorik dari peserta didik tersebut (Kanca, 2018, p. 22).

PJOK yaitu pembelajaran yang harus diberikan serta dipelajari dalam kurikulum nasional Indonesia.. (Albert Tangkua & Rahayu, 2015a, p. 114) menyatakan Pendidikan jasmani mengulas kajian teori yang sangat meluas yang bertitik berat kemampuan bergerak pada manusia. (Alexander et al.,

2022, p. 119), (Sulastri & Onsardi, 2020, p. 86), dan (Parwata, 2021, p. 225) berhubungan dengan pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan peran guru sangat kompleks dan pemegang kunci akan keberhasilan suatu proses pembelajaran.

Tugas guru bukan prihal proses pembelajaran di kelas dalam sekolah melainkan penghubung antar sekolah dan masyarakat. Hambatan-hambatan yang akan dijumpai dalam pembelajaran pasti akan ditemui karena masalah pendidikan jasmani agak rumit.

Guru diharapkan menjadi orang yang terinformasi dan inovatif, yang sejalan dengan tujuan pendidikan nasional (Sulastri & onsardi, 2020, p. 260). Adanya peran ganda, beban kerja, dukungan sosial serta stres kerja merupakan hambatan yang kemungkinan besar akan muncul dalam guru khususnya dalam pembelajaran PJOK. Hambatan tersebut muncul beralaskan karena konsukuensi akan suatu hal yang telah dipilih oleh seseorang (Firdaus, 2020, p. 221).

Guru dituntut agar mampu menjadi tenaga ahli yang profesional pada semua jenjang. Tanpa meninggalkan tanggung jawab lain guru juga dituntut menjadi sosok yang bertanggung jawab akan peran menjadi orang tau, suami/istri dan peran lainnya. Yang mana setiap peran juga sangat penting dan mempunyai tanggung jawab pada prihal lain.

Mengesampingkan tuntutan, guru mempunyai keinginan akan mampu bekerja seprofesional dan mampu fokus dalam menuntaskan tanggung jawab yang terimanya (Munawir et al., 2022, p.8), (Sukarana et al., 2015, pp. 2-3),

(Noor, 2019, p. 75). Dengan tingginya tanggung jawab guru tetap berharap mampu menciptakan lingkungan positif, mempunyai waktu yang cukup, lingkungan kerja yang mendukung, serta adanya dukungan kerja yang baik (Darmadi, 2015, p.164).

Hasil observasi serta percakapan langsung oleh peneliti dengan subjek penelitian selama tiga hari pada tanggal 1-3 September 2024 pada 3 guru dan 5 peserta didik. Lokasi observasi di SMP Ma'arif Gamping, SMP Negeri 3 Sleman, SMP Negeri 3 Tempel dan di SMP Muhammadiyah 1 Gamping, diperoleh data awal yaitu dalam konteks pendidikan guru memiliki peran yang sangat krusial dan kompleks. Kewajiban moral seorang guru tidak sebatas penyampaian informasi pada peserta didik melainkan juga salah satunya pembentukan karakter anak pada era saat ini.

Tanggung jawab yang dibebankan kepada seorang guru sangat banyak baik tanggung jawab pengelolaan kelas, tanggung jawab dalam proses pengajaran, tanggung jawab administratif, tanggung jawab sebagai orang tua, serta tanggung jawab sebagai seorang suami/istri pada saat di rumah. Permasalahan-permasalahan antara konflik peran ganda, beban kerja, dukungan sosial, dan stres kerja pastinya sering dijumpai.

Mengingat berubah-ubahnya kurikulum yang diterapkan di Indonesia, hal tersebut berkaitan dengan beban kerja yang harus diselesaikan oleh guru tersebut. Pemenuhan akan sandang dan pangan serta biaya-biaya yang terus mengalami kenaikan baik kebutuhan pokok/sekolah memaksa guru untuk melakukan peran ganda.

Menurut hasil studi Mustika Rahayu tahun 2023, beban kerja yang berlebihan dan stres di tempat kerja sangat memberikan dampak positif terhadap hasil kinerja guru di PT. Dunkindo Lestari Medan. Beban kerja dan stres kerja yang tinggi dapat berdampak positif dan signifikan terhadap hasil kinerja guru, berdasarkan hasil uji simultan yang juga dilakukan. Dari responden, 52,4% mengaitkan kinerja mereka dengan beban kerja dan stres kerja, sedangkan sisanya 37,6% dipengaruhi dari faktor luar.

Penelitian tambahan yang dilakukan oleh (Setiani & Novitasari, 2023, p. 284) menemukan bahwa guru SMA di Kabupaten Mandau mengalami kontribusi efektif sebesar 42,2% dari beban kerja terhadap stres kerja dan kontribusi efektif sebesar 19,2% dari konflik peran ganda terhadap stres kerja. Hal ini masuk dalam kategori sedang menurut penelitian yang mengkaji dan menganalisis beban kerja, konflik peran ganda, dan stres kerja yang dialami guru SMA Kabupaten Mandau. Prihal tersebut diperkuat dari hasil riset yang dilakukan (Nailah & Puspitadewi, 2022, p. 67) sesuai dengan hasil penelitian, terdapat korelasi kuat antara stres peran ganda serta konflik peran ganda. Hal tersebut menyatakan adanya hubungan kuat dari variabel konflik peran ganda dan stres kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (J. Wulandari, 2015b, p. 417) yang mengevaluasi materi tentang konflik peran ganda dan sistem dukungan sosial suami dosen dalam menghadapi stres terkait pekerjaan. Berdasarkan temuan penelitian, usia, lama masa kerja, dan jumlah anak merupakan karakteristik yang dapat membedakan perspektif dan mengukur kemungkinan terjadinya

konflik dalam konflik peran ganda. Konflik peran ganda masih menjadi masalah, dan sering kali muncul saat menjalankan tugas bermain peran di rumah dan di tempat kerja. Dukungan sosial suami sangat bermanfaat saat menangani peran ganda ini. Salah satu hal yang dapat mengurangi kemungkinan stres terkait pekerjaan saat menangani konflik peran ganda adalah dukungan sosial dari keluarga.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Weken et al., 2020, p. 87) yang mana penelitian tersebut membahas terkait hubungan antara stres kerja guru SMA dengan beban kerja, konflik peran, dan dukungan sosial. Hasil penelitian yang didapatkan yaitu semua aspek yang diamati dalam penelitian tersebut memiliki hubungan yang signifikan. Disini dukungan sosial merupakan variabel yang memiliki pengaruh tinggi terhadap stress kerja. Tetangga, teman sekerja, tekanan pekerjaan, dan saudara dekat semuanya dapat memberikan dukungan sosial..

Perlu adanya tindak lanjut terkait dengan hambatan/faktor yang ditemui guru dalam suatu proses pendidikan guna mencapai suatu hasil yang lebih baik. Mengingat konteks di atas, maka penelitian tentang hubungan konflik peran ganda, beban kerja, dukungan sosial, dan stres kerja terhadap hasil kinerja guru pendidikan jasmani sekolah menengah pertama di Kabupaten Sleman menjadi sangat penting.

## **B. Identifikasi Masalah**

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, penulis mampu mendeteksi hambatan dalam penelitian tersebut:

1. Sering dijumpai peran ganda baik dalam ranah pekerjaan ataupun dalam ranah tanggung jawab sebagai orang tua, yang disebabkan karena pemenuhan kebutuhan keluarga
2. Meningkatnya kebutuhan akan biaya kehidupan, baik kebutuhan pangan ataupun pendidikan.
3. Berubah-ubahnya kurikulum yang berlaku membawa dampak bertambahnya beban dan tuntutan kerja.
4. Kurangnya sarana dan prasarana sekolah menjadi salah tanggung jawab tambahan guru yang bertujuan untuk menciptakan pembelajaran yang kondusif.
5. Kurangnya waktu bersama dengan keluarga membawa konflik peran ganda sebagai figur orang tua.
6. Tingkat kontak dengan pasangan dan anak di rumah berkurang karena tekanan pekerjaan yang berlebihan.
7. Kurangnya keterampilan dalam manajemen waktu menyebabkan konflik peran ganda dan stres pekerjaan yang berlebihan.
8. Sering menyepelkan hal-hal kecil dengan keluarga dapat membuat hubungan antar keluarga kurang baik karena sibuk dengan pekerjaan.
9. Kurangnya intensitas tidur, bermain dengan anak, dan mengistirahatkan pikiran dari tanggung jawab yang berlebih
10. Kurang adanya interaksi sesama teman mengakibatkan merasa sendiri dan stres kerja tinggi

### **C. Pembatasan Masalah**

Hambatan yang berhubungan dengan faktor-faktor kinerja guru serta cakupan yang sangat luas serta kompleks. Oleh karena itu, supaya topik penelitian semakin fokus serta menganalisis banyaknya kekurangan penulis, maka inti permasalahan yaitu hubungan konflik peran ganda beban kerja dukungan sosial dan stres kerja terhadap hasil kinerja guru PJOK SMP Kabupaten Sleman.

### **D. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang di atas, sehingga rumusan masalah secara umum adalah seperti berikut:

1. Adakah hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda terhadap hasil kinerja guru PJOK SMP Kabupaten Sleman?
2. Adakah hubungan yang signifikan antara beban kerja terhadap hasil kinerja guru PJOK SMP Kabupaten Sleman?
3. Adakah hubungan yang signifikan antara dukungan sosial terhadap hasil kinerja guru PJOK SMP Kabupaten Sleman?
4. Adakah hubungan yang signifikan antara stres kerja terhadap hasil kinerja guru PJOK SMP kabupaten Sleman?
5. Adakah hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda beban kerja dukungan sosial dan stres kerja secara simultan terhadap hasil kinerja guru PJOK SMP Kabupaten Sleman?

## **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang sudah dibahas sebelumnya, sehingga tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda terhadap hasil kinerja guru PJOK SMP Kabupaten Sleman.
2. Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara beban kerja terhadap hasil kinerja guru PJOK SMP Kabupaten Sleman.
3. Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara dukungan sosial terhadap hasil kinerja guru PJOK SMP Kabupaten Sleman.
4. Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara stres kerja terhadap hasil kinerja guru PJOK SMP Kabupaten Sleman.
5. Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda beban kerja dukungan sosial dan stres kerja secara simultan terhadap hasil kinerja guru PJOK SMP Kabupaten Sleman.

## **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini yaitu:

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan pembaca atau peneliti selanjutnya terkait hubungan konflik peran ganda, beban kerja, dukungan sosial dan stres kerja terhadap hasil kinerja instruktur pendidikan jasmani SMP di Kabupaten Sleman. Selain itu juga diharapkan dapat menjadi sarana untuk memajukan pengetahuan yang dimiliki serta dipelajari secara teoritis di bangku kuliah.

## **2. Manfaat Praktis**

- a. Penelitian ini diharap dapat Menjadi sarana yang berguna bagi penulis dalam mengaplikasikan pemahamannya mengenai bagaimana konflik peran ganda, beban kerja, dukungan sosial, dan stres kerja memengaruhi kinerja guru PJOK SMP di Kabupaten Sleman.
- b. Terkait dengan hubungan konflik peran ganda, beban kerja, dukungan sosial, dan stres kerja terhadap hasil kinerja guru pendidikan jasmani di SMP Kabupaten Sleman, penelitian ini diharap mampu menjadi wawasan baru untuk seluruh pendidik.
- c. Diharapkan penelitian ini dapat membantu peneliti selanjutnya dalam mengembangkan gagasan yang relevan tentang dampak konflik peran ganda, beban kerja, dukungan sosial, dan stres kerja pada instruktur pendidikan jasmani sekolah menengah pertama di Kabupaten Sleman.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teoritis**

##### **1. Kinerja Guru**

###### **a. Pengertian Kinerja Guru PJOK**

Suatu organisasi/instansi jika menginginkan suatu perkembangan dan kemajuan maka dituntut untuk dapat memiliki pendidik yang berkualitas. Pendidik yang dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat memenuhi target yang ditetapkan merupakan pendidik yang berkualitas baik. Tidak diragukan lagi, sangat penting untuk menjalankan kinerja yang kompeten guna memperoleh pendidik yang berfungsi dengan baik.

Kinerja adalah tingkat pencapaian atau hasil pekerjaan yang dapat dicapai karyawan dalam bidang pekerjaannya. (Widodo & Yandi, 2022, pp. 3-4). Hal ini, sesuai dengan standar yang digunakan untuk tugas tersebut, segera terwakili dalam produk yang dihasilkan dalam hal kuantitas dan kualitas. 1) Keterampilan operasional; 2) Keterampilan kritis; 3) Komitmen; 4) Kreatif serta Inovatif; dan 5) Kemampuan membangun hubungan yaitu cara untuk menilai hasil kinerja.

pencapaian keberhasilan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan tujuan instansi. Tentu saja, penilaian kinerja suatu organisasi atau instansi perlu dilakukan. Tujuan penilaian adalah untuk menumbuhkan kedisiplinan pegawai terhadap aturan organisasi, menumbuhkan pekerja yang inovatif, menetapkan tanggung jawab sebagai tolok ukur untuk

pilihan tentang gaji, promosi, dan kenaikan jabatan, serta menumbuhkan kemampuan setiap orang sesuai dengan (Ramadhi et al., 2021, p. 133).

Sejalan dengan buku yang dituliskan oleh (Azizah, 2021, p. 54) Ia mengemukakan fakta bahwa, menurut (Pianda, 2018, pp. 75-78) kinerja merupakan kumpulan hasil dan menunjukkan tindakan menyelesaikan dan melaksanakan tugas tertentu. Kinerja merupakan salah satu kumpulan keseluruhan jumlah kerja yang dilakukan oleh seorang pekerja, menurut Lebih jauh, kinerja didefinisikan sebagai tingkat kesuksesan dalam menyelesaikan tanggung jawab serta kapasitas guna mewujudkan suatu tujuan yang telah direncanakan. Kualitas serta kuantitas kerja yang ditunjukkan oleh pendidik selama proses belajar mengajar disebut kinerja pendidik.

Indikator terdiri dari strategi, Implementasi serta penilaian pembelajaran. Hal ini sesuai dengan (Lailatussaadah, 2015, p. 20) berpendapat bahwa perencanaan, pengarahan instruksi, dan evaluasi hasil belajar siswa merupakan tugas-tugas yang berdampak pada efektivitas pendidik. Dalam kapasitasnya sebagai perencana, pendidik harus mampu membuat pelajaran yang memperhitungkan keadaan lapangan yang sebenarnya. Agar siswa dapat belajar secara efektif, instruktur harus mampu menyediakan lingkungan belajar yang mendukung dalam kapasitasnya sebagai manajer. Guru juga harus mampu melakukan penilaian untuk mengevaluasi hasil belajar dan proses siswanya.

Kinerja yaitu capaian yang dilakukan oleh orang atau kelompok dalam suatu institusi, menurut penilaian banyak ahli yang disebutkan di atas. Kinerja telah dievaluasi menggunakan kriteria atau standar tertentu. Kinerja mencakup efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan kegiatan untuk memenuhi tujuan perusahaan. Sejumlah faktor, termasuk jumlah dan mutu hasil pekerjaan, manajemen waktu, dan pencapaian tujuan dan sasaran, sering kali disertakan dalam evaluasi kinerja.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru PJOK**

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pendidik menurut (Mumtaz & Rindaningsih, 2023, p. 55) Di bawah ini merupakan faktor tersebut:

##### 1) Motivasi ekstrinsik

Komponen penting dalam merangsang, mendorong, dan meningkatkan kemauan seseorang dari luar dirinya adalah motivasi ekstrinsik.

##### 2) Kemampuan pengajaran

Salah satu sifat pribadi yang mendasari perilaku dan efektivitas di tempat kerja adalah kemampuan mengajar. Faktor-faktor berikut dapat memengaruhi kinerja pekerjaan: a) Wawasan, Bakat, dan Perilaku; b) Pendekatan, Strategi, Karakter, Ketertarikan, dasar, nilai, serta keyakinan.

##### 3) Disiplin kerja

Mentalitas individu/organisasi yang selalu termotivasi mematuhi semua aturan dan ketentuan yang ditetapkan.

Menurut (W. A. Pratiwi et al., 2021, p. 1744) terdapat 8 (delapan) elemen yang mungkin mempengaruhi efektivitas guru dalam (Permana & Eliza, 2022, p. 5228) di antaranya khususnya komitmen dan karakter, pertumbuhan profesional, kualitas pengajaran, komunikasi dan interaksi, koneksi interpersonal, disiplin, kesejahteraan, dan lingkungan tempat kerja.

Elemen-elemen ini memengaruhi efektivitas pendidik dan mencakup masalah internal dan eksternal. Elemen internal meliputi disiplin, komunikasi dan interaksi, kualitas pengajaran, kepribadian dan pengabdian, dan sebagainya. Namun, lingkungan kerja, kesejahteraan, hubungan interpersonal, dan pertumbuhan profesional merupakan variabel eksternal yang memengaruhi efektivitas pendidik.

Motivasi, bakat, dan pendidikan hanyalah beberapa contoh faktor internal yang dapat memengaruhi keberhasilan seorang pendidik. Namun, faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan skala gaji juga penting. 1) Manajemen sekolah; 2) Motivasi; dan 3) Lingkungan yang mendukung/manajemen kelas positif, kemampuan menata alat bantu proses pembelajaran yang baik, serta membangun hubungan baik di lingkungan sekolah dapat membantu menciptakan lingkungan sekolah yang menarik adalah faktor lingkungan yang berpengaruh terhadap kinerja guru menurut (Kamijan, 2021, p. 631).

Sejumlah variabel internal dan eksternal juga dapat memengaruhi hasil kinerja guru. Menurut (Susanti & Abidin, 2024, p. 659) Berikut ini adalah beberapa elemen utama yang mempengaruhi hasil kinerja guru:

a) Kerjasama

Kerja sama tim dalam keberhasilan suatu pekerjaan memungkinkan mereka untuk bekerja sama secara efektif dan mampu mencapai tujuan bersama.

b) Pembagian tugas/beban kerja

Pembagian tugas yang adil dan efektif memungkinkan setiap anggota untuk mampu bekerja sama/berkontribusi secara maksimal.

c) Lingkungan kerja/bentuk dukungan sosial

Suasana kerja yang membantu dan memberi semangat dapat membantu guru berkinerja lebih baik.

d) Banyaknya tanggung jawab peran

Munculnya suatu permasalahan yang kompleks terkait dengan penyeimbangan tanggung jawab peran sangat perlu diperhatikan. Proses penyeimbangan antara berbagai peran akan memicu buruknya hasil kinerja guru jika tidak mampu membagi fokus antara satu dengan yang lain

e) Stres kerja

Stres kerja di sini dapat muncul akibat beberapa faktor yang mana terdiri dari tuntutan yang berlebih, waktu yang terbatas,

tekanan, dan ketidakcocokan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Berdasarkan dari pernyataan sebelumnya bahwa ada 2 (dua) elemen yang berpengaruh terhadap kinerja pendidik. Yakni faktor internal terdiri atas pengetahuan, keterampilan, tujuan, serta motivasi. Sedangkan faktor eksternal yaitu karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, sistem kerja, fasilitas kerja, dan lingkungan keluarga. Kedua faktor tersebut dapat dijadikan sebagai pertimbangan serta harus dimanfaatkan oleh pendidik dalam mengembangkan kompetensinya dan prestasi kerja guna mencapai kinerja yang optimal.

### **c. Penilaian Hasil Kinerja Guru PJOK**

Melakukan evaluasi kinerja merupakan salah satu metode untuk mengamati kinerja kolektif suatu organisasi atau lembaga. Guru dan administrator dapat melakukan penilaian. Sistem penilaian menggunakan pendekatan yang dianggap paling sesuai oleh organisasi. Karena penggunaan prosedur yang tidak tepat akan menghasilkan temuan atau tanggapan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Evaluasi kinerja dilakukan terhadap manajemen suatu organisasi, termasuk para manajer dan pendidik yang telah melaksanakan tugasnya. (Kartomo & Slameto, 2016, p. 222) menyarankan 6 (enam) kinerja utama berikut dapat dipakai dalam mengevaluasi kinerja:

#### 1) Kualitas

Sejauh mana proses pembelajaran tersebut mampu mencapai tujuan yang diharapkan dengan cara yang efektif dan efisien

## 2) Kuantitas

Kuantitas dapat diartikan sebagai total dari apa yang dapat dibentuk. contohnya, asset keuangan, komponen, suatu proses kegiatan dalam proses pembelajaran yang dijalankan.

## 3) Batas waktu

Batas waktu dapat diartikan yakni tingkat penyelesaian kegiatan pada waktu yang ditentukan, memperhitungkan koordinasi keluaran dan jumlah atau siswa waktu yang tersisa guna merealisasikan acara lainnya.

## 4) Efektivitas sumber daya

Efektivitas sumber daya dalam pendidikan merujuk pada sejauh mana berbagai sumber daya yang ada, seperti tenaga pendidik, fasilitas, teknologi, dana, dan materi pembelajaran, digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan pendidikan. Ini mencakup kemampuan untuk mengalokasikan dan memanfaatkan sumber daya tersebut dengan efisien agar dapat mendukung proses pembelajaran yang berkualitas, meningkatkan hasil belajar siswa, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

## 5) Kebutuhan pengawas

Kebutuhan pengawas dalam pendidikan sangat penting untuk memastikan bahwa proses pendidikan berjalan dengan baik, efisien, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pengawas memiliki peran untuk memantau, mengevaluasi, dan memberikan arahan bagi

implementasi kebijakan pendidikan di tingkat sekolah maupun lembaga pendidikan lainnya

6) Integritas pribadi

Integritas pribadi merujuk pada kesatuan antara nilai-nilai moral, etika, dan tindakan yang mencerminkan kejujuran, konsistensi, dan ketulusan dalam setiap aspek kehidupan seseorang. Orang dengan integritas pribadi memiliki prinsip yang kuat dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai yang diyakini, baik dalam situasi yang mudah maupun sulit.

Penilaian hasil kinerja guru yaitu suatu wujud perilaku seorang guru dalam proses pembelajaran yang dilakukan secara terstruktur yang di dalamnya terdapat tahapan yang akan dilakukan oleh guru dalam proses belajar mengajar sampai dengan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Sowiyah & Ambarita, 2021, p. 215).

Penilaian hasil kinerja guru secara spesifik dapat dilakukan melalui 3 (tiga) tahap perencanaan yang pastinya memerlukan persiapan yang matang bagi seorang guru. Menurut (Sowiyah & Ambarita, 2021, p. 6), (Wardani et al., 2023, p. 320), (Arban et al., 2023, pp. 29-30) di bawah ini yaitu strategi guna mengevaluasi kinerja guru:

1) Perencanaan proses pembelajaran

Komponen ini mengevaluasi dan menguji kapasitas guru untuk membuat rencana proses pembelajaran terencana yang selaras dengan tujuan pembelajaran yang harus dipenuhi selama proses tersebut.

(Meléndez & Parker, 2019, p. 3). Hal-hal dalam aspek perencanaan tersebut mencakup penyusunan perangkat pembelajaran, materi pelajaran untuk peserta didik, dan strategi pengajaran yang akan digunakan. Menurut (Ananda, 2019, pp. 19-20) Fungsi dari perencanaan proses pembelajaran yaitu menentukan arah dalam proses pembelajaran, memberikan isi serta makna tujuan, fungsi dan perencanaan proses pembelajaran sangat penting dalam memastikan keberhasilan pendidikan. Perencanaan yang baik memungkinkan tujuan pembelajaran tercapai dengan efektif dan efisien.

#### 2) Pelaksanaan proses pembelajaran

Aspek ini menilai bagaimana guru melaksanakan rencana pembelajaran yang telah dibuat. Hal dalam aspek tersebut meliputi penggunaan metode pembelajaran yang efektif, proses terjadinya interaksi dengan peserta didik, serta pemanfaatan sumber daya dalam proses pembelajaran. Guru yang profesional diharapkan mampu merancang lingkungan belajar yang nyaman dan menarik bagi peserta didik.

#### 3) Penilaian hasil belajar

Aspek ini meliputi proses penilaian kemampuan seorang guru dalam melakukan evaluasi kemajuan peserta didik serta memberikan kritik yang membangun. Yang meliputi pemberian tes, kuis, serta tes untuk mengukur pemahaman siswa, dan menawarkan kritik yang

membangun untuk membantu siswa meraih hasil lebih baik selama proses pembelajaran.

## **2. Konflik Peran Ganda**

### **a. Pengertian Konflik Peran Ganda Guru PJOK**

Menurut (Iswari & Pradhanawati, 2018, p. 86) Peran ganda merupakan suatu pertentangan antara peran yang diciptakan oleh 2 (dua) aspek atau lebih yang tidak selaras satu sama lain, komitmen pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga, tuntutan, waktu, dan stres dalam keluarga yang disebabkan oleh ekspektasi dari dua peran yang terpisah. Konflik peran ganda (*multiple role conflict*)/sering disebut dengan konflik dual karir, *gender role conflict*, konflik kerja/rumah (*work/home conflicts*), konflik ibu pekerja (*employed mothers*), konflik ayah pekerja (*employed fathers*).

Konflik peran ganda yang dapat muncul karena peran/tanggung jawab yang terjadi diantara tuntutan dua peran terpisah yang dipegang oleh seseorang (P. Nugraha & Kustanti, 2018, p. 411). Konflik peran ganda dapat disebabkan oleh banyaknya tekanan, baik dari kewajiban terhadap keluarga atau pekerjaan seseorang (Cahyaningrum et al., 2022, p. 168).

Ketika kewajiban terkait pekerjaan berbenturan dengan tuntutan keluarga, waktu, dan ketegangan, konflik peran ganda pun terjadi (K. P. Utami & Wijaya, 2018, p. 2). Menurut (Purwanto & Soliha, 2017, p. 229) mendefinisikan secara berkelanjutan, Ketika komitmen pekerjaan mengganggu waktu pribadi, konflik peran ganda pun muncul. (L. A.

Utami, 2020, p. 1249) berpendapat bahwa argumen tersebut menyiratkan bahwa beberapa persyaratan muncul secara bersamaan.

Setiap manusia memiliki berbagai macam keinginan yang berkembang pada saat yang bersamaan. Hal ini dapat mengakibatkan suatu usaha yang dapat dibagi menjadi 2 (dua) kategori, yaitu pertentangan dari dalam diri sendiri dan dari luar diri sendiri. (Krisnawati & Lestari, 2018, p. 287) mencirikan suatu perselisihan yang sering dijumpai yaitu Jika di satu sisi seseorang harus bekerja di sebuah lembaga, di sisi lain harus memenuhi tuntutan keluarga. Jadi, sulit untuk membedakan pekerjaan mana yang menimbulkan konflik dan mana yang tidak.

Konflik peran ganda ialah suatu permasalahan yang muncul akibat tekanan dari tanggung jawab yang berasal dari suatu tindakan yang dipilih. Konflik peran ganda mengacu pada situasi dimana seseorang menjalankan beberapa peran yang berbeda dalam kehidupannya. Suatu interaksi antara peran-peran yang dijalankan juga dapat memicu serta mempengaruhi suatu konflik dalam peran ganda. Konflik peran dalam peran ganda pada umumnya bertujuan menyeimbangkan tanggung jawab diberbagai bidang kehidupan. Seperti, keluarga, pekerjaan/komunitas, insitusi yang diikutinya (Jatmika & Utomo, 2019, p. 132), (Fita, 2017, p. 275), dan (Fauziah, 2020, p. 257).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan konflik peran ganda adalah suatu permasalahan yang muncul akibat tanggung jawab peran yang lebih dari satu. Dimana, tanggung jawab antara satu

dengan yang lain memerlukan efisiensi waktu yang jelas. Peran satu dengan yang lain pastinya memiliki tuntutan, harapan/bahkan nilai yang berbeda, sehingga akan cenderung sulit untuk memenuhi semua tuntutan satu dengan yang secara bersamaan.

#### **b. Dimensi Konflik Peran Ganda Guru PJOK**

Konflik peran ganda memiliki sifat yang *bidirection* dan *multidimensi* menurut (Rahmayati, 2020, pp. 154-155). Adapun *bidirectional* yang dimaksudkan serta indikator-indikator di dalamnya adalah sebagai berikut ini (Irmajaya & Praptiestrini, 2022, p. 88):

##### 1) Konflik pekerjaan terhadap keluarga (*Work-family conflict*)

Konflik dapat dipahami sebagai kesulitan yang disebabkan oleh tanggung jawab yang mengganggu tanggung jawab lainnya.

- a) Tekanan pekerjaan
- b) Peningkatan tuntutan
- c) Waktu yang berkurang dengan keluarga
- d) Waktu dihabiskan hanya untuk bekerja
- e) Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga

##### 2) Konflik keluarga terhadap pekerjaan (*Family-work conflict*)

Mungkin terjadi konflik ketika kewajiban terhadap keluarga berbenturan dengan kewajiban terhadap pekerjaan.

- a) Tekanan perkawinan (Tekanan dari dalam keluarga)
- b) Kurangnya keterlibatan istri/suami
- c) Campur tangan pekerjaan

Setiap pendekatan berkontribusi pada sifat konflik peran ganda yang *multifaset*, yaitu ketika terjadi konflik antara pekerjaan dan keluarga atau pekerjaan dan keluarga. Ada tiga dimensi dalam pertikaian tersebut, yaitu sebagai berikut:

1) Konflik berdasarkan waktu (*Time-based conflict*)

Suatu permasalahan yang sering dijumpai pasti akan berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan dalam menjalankan suatu tanggung jawab yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tanggung jawab yang lainnya. Jam operasional, tambahan jam kerja, presentase kehadiran, perubahan waktu kerja, serta pemantauan atas jam kerja semuanya berkorelasi positif dengan jenis konflik ini.

2) Konflik berdasarkan tekanan (*Conflict based on pressure*)

Kinerja di posisi lain akan terpengaruh ketika tuntutan dari satu peran muncul. Rasa tegang, rasa cemas, terlalu capek, sifat dan watak pekerjaan, adanya anggota baru, serta dukungan keluarga dan partisipasi sosial adalah beberapa gejala yang mungkin timbul akibat tekanan.

3) Konflik berdasarkan perilaku (*Conflict based on behavior*)

Tipe terakhir dari konflik karir dan kehidupan pribadi adalah konflik berbasis perilaku, yang muncul ketika pola perilaku tertentu dalam satu fungsi tidak selaras dengan harapan perilaku dalam peran lain.

Disimpulkan bahwa dimensi konflik peran ganda dapat dipahami dari sudut pandang dimensi yang lebih kompleks, yang mana konflik peran ganda ini bersifat *bidirectional*/konflik yang dapat dilihat dari sudut dua arah yang mana meliputi konflik pekerjaan dengan keluarga dan konflik keluarga dengan pekerjaan. Jika konflik dilihat dari sifat multidimensi yang mana konflik akan muncul dari *direction* yang ada, yang meliputi permasalahan waktu, permasalahan akan tanggung jawab, serta permasalahan terkait sikap.

**c. Sumber-Sumber Konflik Peran Ganda Guru PJOK**

Seseorang yang mengalami konflik peran ganda sering kali merasa cemas atau tegang saat menjalankan tugasnya. Jenis konflik ini bersifat psikologis, dan gejalanya meliputi tingkat kelelahan yang tinggi, rasa bersalah, frustrasi, dan kecemasan. Sejumlah faktor dapat menyebabkan konflik peran ganda, termasuk yang berikut ini menurut (Fitria & Muhti, 2017, p. 45) :

- 1) Kewajiban waktu dalam suatu posisi dipadukan dengan tanggung jawab pada peran lainnya.
- 2) Kualitas hidup dalam satu peran dikurang dari stres yang dimulai pada fungsi lain dan berlanjut ke fungsi tersebut.
- 3) Mungkin akan sulit bekerja pada posisi lain karena kelelahan dan kecemasan yang disebabkan oleh tuntutan satu karakter.
- 4) Perilaku yang sesuai dan berhasil dalam satu pekerjaan tetapi tidak efektif di pekerjaan lain.

Konflik peran ganda bersumber dari beberapa faktor yang mana pastinya mempengaruhi segi perasaan yang tidak tenang dalam diri seseorang. Menurut (Okfrima, 2022, p. 115), (Widiningtyas, 2022, p. 206), (Herlina, 2019, p. 121) menyebutkan konflik peran ganda dapat diukur berdasarkan 5 (lima) dimensi antara lain:

- 1) Desakan emosional dari orang tua
- 2) Desakan suami istri
- 3) Tidak adanya peran aktif sebagai pasangan hidup
- 4) Tidak adanya kontribusi orang tua
- 5) Gangguan kerja

Berdasarkan dengan penjelasan di atas, maka ditegaskan bahwa sumber-sumber konflik peran ganda dapat dengan alasan pengaruh dari beberapa faktor yang mana pastinya faktor tersebut memiliki tuntutan yang dapat membuat suatu individu memiliki tanggung jawab lebih berat. Sumber konflik ini umumnya berasal dari individu yang kurang mampu membagi sebaik-baiknya waktu yang dimiliki dengan tuntutan tanggung jawab yang dimilikinya, sehingga tanggung jawab satu dengan yang lainnya bertumpuk dan menjadi permasalahan baru.

#### **d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda Guru PJOK**

Berdasarkan penelitian, terdapat komponen yang mampu berpengaruh terhadap terjadinya suatu permasalahan antara peran satu

dengan yang lain, sebagai berikut (Suparman, 2018, p. 3), dan (Sihombing et al., 2022, p. 190) faktor-faktor tersebut yaitu:

1) Faktor jumlah pendapatan

Pendapatan keluarga adalah total penghasilan yang diperoleh dari seluruh anggota rumah tangga, yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan keluarga maupun kebutuhan individu dalam rumah tangga tersebut.

2) Faktor frekuensi kerja

Peran ganda pada era pembangunan merupakan suatu bentuk usaha sadar yang dilakukan guna untuk mencukupi akan biaya kebutuhan. Di samping menjadi seorang orang tua, seorang istri/suami mereka harus bekerja di luar rumah seperti bertani, berkebun, berdagang, dan lain lain. Hal tersebut terjadi karena untuk memenuhi kebutuhan hidup. Tanpa adanya pekerjaan, kebutuhan/tanggung jawab yang ditanggung tidak akan mampu terpenuhi.

3) Faktor jumlah tanggungan

Jumlah anggota keluarga merupakan jumlah tanggungan dalam keluarga tersebut. Yang mana antara suami, istri, anak, ataupun keluarga yang tinggal bersama. Dengan adanya jumlah anggota dalam keluarga mampu menjadi motivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

Konflik peran ganda dapat dipengaruhi oleh sejumlah keadaan, termasuk (Afrida, 2017, p. 24) dan (Sandi & Puspa, 2023, p. 3891) antara lain sebagai berikut:

1) *Time Pressure* (Tekanan waktu)

Semakin tinggi intensitas waktu dengan keluarga, maka akan semakin sedikit waktu yang di miliki untuk bekerja.

2) *Family Size and Support*

Intensitas permasalahan cenderung akan meningkan dengan bertambahnya jumlah keluarga, dan berkurang seiring dengan tingkat dukungan sosial dalam keluarga.

3) *Kepuasan Kerja*

Semakin tingginya rasa puas dalam pekerjaan, maka akan berkurang suatu permasalahan yang dirasakan.

4) *Marital and Life Satisfacation*

Orang-orang berasumsi bahwa jika wanita memutuskan untuk bekerja atau menekuni suatu profesi, pernikahan mereka akan menderita akibatnya.

5) *Size Of Firm*

Ketegangan yang timbul dalam jabatan rangkap seseorang dapat pula dipengaruhi oleh banyaknya jenis pekerjaan yang ada pada suatu perusahaan atau instansi.

6) *Bantuan Pengasuh Anak/Baby Sister*

Khususnya bagi wanita pekerja, kehadiran pengasuh anak dapat mengurangi atau meringankan konflik peran yang mereka hadapi.

Berdasarkan penjabaran di atas, dapat disimpulkan bahwa suatu konflik peran ganda dapat terjadi akibat beberapa faktor yang mana faktor-

faktor tersebut dapat menjadikan suatu permasalahan besar jika suatu individu kurang mampu menyeimbangkan semuanya. Faktor tersebut antara lain faktor jumlah pendapatan, faktor frekuensi kerja, faktor jumlah tanggungan, kurangnya waktu dengan keluarga akibat tuntutan pekerjaan di luar rumah, suatu *support*/dukungan dari keluarga, kepuasan kerja, serta tambahan pengeluaran untuk pengasuh anak/*baby sister* akibat orang tua yang sibuk akan pekerjaannya.

**e. Strategi Konflik Peran Ganda Guru PJOK**

Konflik peran ganda harus cepat ditangani/diselesaikan. Suatu konflik apapun harus segera diberikan solusi baik dari dalam diri individu ataupun organisasi/instansi yang terikat. Suatu konflik jika dibiarkan akan mempengaruhi hasil/proses kerja dan akan berdampak negatif pada suatu keadaan. Menurut (Imelda & Chairunnisa, 2023, p. 1356) dan (Putri & Mulyana, 2019, p. 2) mendefinisikan terdapat 2 (dua) strategi dalam mengatasi suatu konflik peran ganda, di antaranya sebagai berikut:

1) Strategi internal

Strategi internal dapat dilakukan oleh diri sendiri karena bersifat internal diri/dari dalam diri individu. Taktik ini dapat melibatkan manajemen waktu yang efektif untuk menciptakan keseimbangan antara tanggung jawab yang diemban. Khususnya, ciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga sehingga setiap tugas dapat terpenuhi sepenuhnya.

## 2) Strategi eksternal

Untuk mengurangi konflik peran ganda dan mencegahnya mengganggu pekerjaan, sejumlah taktik organisasi dan lembaga eksternal harus diterapkan, yaitu sebagai berikut:

- a) Jadwal kerja yang lebih akomodatif
- b) Adanya jadwal kerja yang bersifat alternatif

Alasan yang disebutkan di atas membawa kita pada kesimpulan bahwa konflik peran ganda harus segera diselesaikan. Strategi guna menyelesaikan konflik peran ganda di antaranya yaitu strategi internal/dari dalam diri individu yang meliputi manajemen waktu yang baik, guna dapat menyeimbangkan tanggung jawab beban pekerjaan ataupun menyeimbangkan pekerjaan dengan keluarga sehingga peran akan keduanya dapat terjalin dengan baik. Strategi yang kedua yaitu eksternal/dari luar diri individu yang meliputi waktu yang fleksibel dan adanya jadwal pekerjaan yang bersifat alternatif.

## 3. Beban Kerja

### a. Pengertian Beban Kerja Guru PJOK

Kewajiban dari suatu pekerjaan yang harus diselesaikan menentukan kelancaran operasional suatu organisasi. Dalam komponen kelembagaan, pekerjaan merupakan unsur yang paling krusial. Pasalnya, tenaga kerja merupakan bukti keberadaan suatu lembaga. Pekerjaan juga dapat didefinisikan media dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Dalam proses pencapaian suatu tujuan organisasi tertentu, sangat penting

suatu lembaga untuk mengidentifikasi jenis pekerjaan yang harus diselesaikan. Perhitungan beban kerja yang seharusnya dapat memberikan informasi tentang bagaimana pekerjaan dilaksanakan, diperlukan sebelum setiap instruktur melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada mereka.

Beban kerja yaitu suatu kumpulan kegiatan yang berada di dalam suatu instansi/perusahaan yang harus dikerjakan tepat waktu (Sinaga et al., 2024, p. 50), (Widyastuti, 2015, p. 16), dan (Rochman & Ichsan, 2021, p. 3).

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 12 tahun 2008 tentang standar analisis tanggung jawab, beban kerja yaitu seluruh kegiatan yang dituntut dari profesi atau tempat kerja serta dapat dilihat dari jumlah jam operasional dikalikan dengan standart waktu. Beban kerja juga diartikan sebagai sejumlah kewajiban yang harus dipenuhi sebagai tuntutan dalam kurun waktu tertentu (Lubis et al., 2022, p. 376).

Beban kerja seorang pendidik dapat diklasifikasikan menjadi 3 (tiga) keadaan berbeda: beban kerja biasa, beban kerja yang terlalu tinggi (*over-capacity*), dan beban kerja yang kurang dari kapasitas. Guru dapat menjadi gelisah jika diberi beban kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah (Safitri, 2020, p. 176) Beban kerja akan terasa cukup ringan karena output yang besar dan jumlah pendidik yang banyak. Sementara itu, karena tanggung jawab pekerjaan yang banyak dan tenaga yang tersedia kurang, maka akan terjadi kelelahan fisik dan psikologis (Putri Adhistry et al., 2023a, pp. 137-138).

Beban kerja akan terasa cukup ringan karena output yang besar dan jumlah pendidik yang banyak. Sementara itu, karena beban kerja yang

berlebihan dan jumlah instruktur yang sedikit, maka akan terjadi kelelahan fisik dan psikologis (Lestari et al., 2020, pp. 103-104).

Sesuai dengan ulasan pendapat yang telah diulas, maka disimpulkan bawah beban kerja yaitu total jumlah tanggung jawab yang wajib diselesaikan dengan penetapan batas waktu. Pengertian ini mencakup berbagai aspek, termasuk volume pekerjaan, tingkat kesulitan, batas waktu yang ditetapkan, serta tenaga ahli yang harus ada.

#### **b. Indikator Beban Kerja Guru PJOK**

Definisi operasional yang digunakan untuk mengukur beban kerja dikutip dari (Putri Adhistry et al., 2023b, p. 134) (L. D. Pratiwi et al., 2024, pp. 138-139), (Delima, 2018, p. 232), (Nurhandayani, 2023, p. 782) adalah sebagai berikut ini:

- 1) Pekerjaan fisik (sikap terhadap pekerjaan). Komentar responden tentang seberapa bersemangat dan tekunnya seseorang dalam memenuhi kewajiban pekerjaan dapat digunakan untuk mengukur indikator ini.
- 2) Tugas mental, seperti emosi karyawan, kerumitan pekerjaan, dan tanggung jawab. Indikator ini ditentukan oleh bagaimana responden bereaksi terhadap tingkat akuntabilitas yang dibebankan kepada anggota staf.
- 3) Waktu istirahat dan jam kerja karyawan. Jawaban responden mengenai jam kerja dan waktu istirahat perusahaan digunakan untuk menghitung indeks ini. Jadwal shif yang diberikan oleh

perusahaan/instansi juga dapat menjadi indikator yang dapat diukur.

- 4) Kewenangan dan pendelegasian tugas. Jawaban responden terhadap tanggung jawab dan kewenangan yang diberikan oleh organisasi atau lembaga menjadi dasar pengukuran indikator ini.
- 5) Masalah kesehatan, atau penyebab somatik. Respons responden tentang apakah perusahaan atau lembaga tersebut menawarkan asuransi kesehatan atau tidak digunakan untuk menghitung indikator ini.
- 6) Elemen yang berkaitan dengan psikologi (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan lain-lain). Indikator ini ditentukan oleh bagaimana responden bereaksi terhadap motif perusahaan atau lembaga.

Berdasarkan dengan penjelasan di atas, indikator dalam beban kerja yakni alat yang dipakai dalam pengukuran serta memahami tingkatan dalam stres kerja ketika menghadapi pekerjaan dengan tim/dengan dirinya sendiri/individu. Indikator tersebut yaitu aktifitas jasmani, kegiatan berfikir, waktu operasional dan istirahat, pelimpahan tugas dan wewenang, kondisi kesehatan, dan faktor psikis seseorang.

### **c. Klasifikasi Beban Kerja Guru PJOK**

Beban kerja dapat diklasifikasikan menjadi 2 (dua) menurut (Syach & Purnama, 2022, pp. 152-153), (Adhari Basri & Suseno, 2023, p. 6057), (Alfonso et al., 2022, p. 28) di antaranya sebagai berikut ini:

### 1) Terlalu Banyak Pekerjaan

Guru diberi banyak tugas dengan pemberian waktu singkat, yang menyebabkan beban kerja terlalu banyak. Beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan stres bagi guru dan berdampak buruk pada kesehatan fisik serta emosional guru. Meskipun lembaga tersebut mengharuskan penyelesaian secepat mungkin, jumlah jam yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tersebut niscaya akan bertambah. Waktu adalah salah satu tolok ukurnya. Namun, keterbatasan waktu dapat menyebabkan banyak kesalahan dan menurunkan kualitas pekerjaan. Adanya beban kerja yang berlebihan dapat tercermin di dalamnya. Pekerjaan yang terlalu banyak akan berdampak negatif pada kualitas tugas. Tekanan waktu tampaknya berdampak buruk pada sistem kardiovaskular, terutama pada tekanan darah tinggi dan serangan jantung dini.

### 2) Beban kerja yang terlalu kurang/sedikit

Pekerjaan yang terlalu sedikit untuk diselesaikan, meskipun memiliki banyak waktu, dapat mengakibatkan kurangnya beban kerja. Selain itu, hal ini dapat menyebabkan ketegangan, kebosanan, dan efek negatif pada jiwa dan pola pikir seorang pendidik. Berkurangnya hasrat dan gairah untuk bekerja, ketidakpuasan terhadap pekerjaan, berhenti, melankolis, kecemasan, ketidaksabaran, dan gejala psikosomatis semuanya dapat terjadi akibat beban kerja yang tidak memadai.

Berdasarkan dengan kajian tersebut, kesimpulannya yaitu klasifikasi beban kerja bisa didefinisikan menjadi 2 yakni tanggung jawab yang kompleks yakni beban kerja yang mana diberikan oleh seseorang yang harus diselesaikan sesuai deadline waktu yang ada. Sedangkan beban kerja sedikit/kurang yakni tanggung jawab yang diberikan sedangkan waktu yang tersedia dikosongkan.

#### **d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Guru PJOK**

Beban kerja seorang guru yang mampu dipengaruhi dari hal-hal, menurut (Septio et al., 2020, p. 24) dan (Yuslistyari et al., 2022, pp. 53-54) hal tersebut dapat dijabarkan di bawah ini:

##### 1) Faktor eksternal

Faktor yang dapat timbul serta mempengaruhi beban kerja dari sudut pandang eksternal/dari segi luar tubuh tenaga pendidik, yaitu meliputi:

##### a) Tugas

Tata letak tempat kerja, stasiun kerja, suasana kerja, sikap kerja, dan tugas pekerjaan merupakan contoh variabel kerja eksternal.

##### b) Organisasi kerja

Faktor eksternal kerja meliputi desain ruang, area kerja, libudaya kerja, perlakuan dalam kerja, serta penyelesaian tugas dalam suatu pekerjaan.

c) Lingkungan kerja

Sistem ekologis, ekosistem kimia, ekosistem, dan seterusnya semuanya termasuk dalam lingkungan kerja.

2) Faktor internal

Faktor yang dapat timbul serta mempengaruhi beban kerja dari sudut pandang internal/dari segi dalam diri tenaga pendidik, yaitu meliputi:

- a) Unsur biologis. Meliputi usia, gender, keseimbangan gizi, keadaan serta kualitas kesehatan, dan seterusnya.
- b) Unsur-unsur psikologis meliputi, antara lain, persepsi, motivasi, keinginan, keyakinan, dan kepuasan.

Penjelasan di atas mengarah pada kesimpulan bahwa ada dua jenis unsur yang dapat memengaruhi beban kerja: unsur eksternal, yaitu faktor yang bersumber dari luar individu dan meliputi tugas, organisasi, dan lingkungan kerja. Kedua, ada unsur internal, seperti aspek psikologis dan fisik, yang bersumber dari dalam diri individu.

**e. Dimensi Beban Kerja Guru PJOK**

Dimensi dalam beban kerja seorang guru dapat diukur dari 4 (empat) perspektif menurut (Hermawan, 2022, p. 56) dan (Solehah & Ratnasari, 2019, p. 215). Dimensi tersebut antara lain sebagai berikut:

1) Ketidak teraturan

- a) Perubahan dalam pekerjaan
- b) Tanggung jawab yang tidak jelas

- c) Peraturan dan ketentuan yang terus berkembang
  - d) Perselisihan antar rekan kerja
- 2) Tidak suka bekerja lembur
- a) Banyaknya pesanan
  - b) Tenggang waktu
  - c) Ketidak pahaman
- 3) Percakapan di tempat kerja
- a) Keterbatasan waktu
  - b) Beban kerja yang besar
  - c) Permintaan pasar
  - d) Kekurangan staf
  - e) Pesanan masuk yang meningkat
- 4) Kinerja yang tinggi
- a) Pekerjaan berlebih
  - b) Deadline yang terbatas
  - c) Kemampuan staf yang tidak memadai

Dimensi beban kerja dapat disimpulkan dari pemaparan di atas. Yakni terdapat 4 (empat) dimensi dalam pengukuran yang dimaksudkan antara lain tidak teratur, tidak menyukai adanya kerja tambahan/lembur, percakapan dalam pekerjaan, dan banyaknya waktu yang dihabiskan dalam menjalankan tugas kewajibannya.

#### **f. Jenis-Jenis Beban Kerja Guru PJOK**

Ada tiga jenis beban kerja: tugas ringan, sedang, dan berat. Pembantu rumah tangga yang menggunakan mesin, guru, dokter, perawat,

dan pekerja kantoran adalah contoh pekerjaan dengan tanggung jawab rendah. Pekerjaan dengan beban kerja sedang meliputi pekerjaan fisik di rumah, industri ringan, konstruksi, pertanian, dan ritel. Pekerjaan dengan pekerjaan yang paling padat karya meliputi petani tanpa mesin, kuli angkut, penambang, tukang kayu, pandai besi, penari, dan atlet.

Terdapat 2 (dua) jenis beban kerja menurut (Syahdhana & Sufa, 2023, p. 115) dan (Fitra et al., 2023, p. 250) yakni sebagai berikut:

1) Standart kinerja

Istilah "standart kinerja" berpatokan dengan adanya sejumlah besar penyelesaian tanggung jawab yang dibebankan, sebagaimana dibuktikan dari faktor-faktor seperti hari kerja yang panjang dan tingkat tekanan serta upaya yang tinggi yang diperlukan untuk memenuhi sejumlah besar tuntutan atas kinerja yang sedang dilakukan.

2) Standart kualitas

Standart kualitas "kualitatif" yaitu kontak korelasi antara pemangku tanggung jawab pekerjaan dengan jumlah banyaknya tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan serta harus diselesaikan.

Berdasarkan ulasan yang telah dijabarkan bahwa ada 3 (tiga) jenis beban kerja: kompleks, sederhana, dan mudah. Jenis beban kerja terdapat 2 (dua) adalah beban kerja kuantitatif yang mana jumlah pekerjaan besar yang harus diselesaikan dengan tekanan dan tanggung jawab yang tinggi pula. Sedangkan beban kerja kualitatif yaitu beban kerja yang memiliki

hubungan yang sama namun tidak memiliki tekanan dan tanggung jawab yang tinggi.

#### **4. Dukungan Sosial**

##### **a. Pengertian Dukungan Sosial Guru PJOK**

Sebagai individu sosialisme, manusia pasti akan selalu hidup berdampingan dengan orang lain. Secara alami, ketika orang hidup berkelompok, mereka akan menemukan dinamika di dalam kelompok tersebut. Manusia terkadang akan merasa hidup mereka mudah. Namun, ada saat-saat lain di mana orang menghadapi tantangan dalam hidup mereka. Sebagai makhluk sosial, orang dipengaruhi oleh peran kelompok, terutama ketika mereka mengalami masa sulit (Aini et al., 2023, p. 3821)

Dukungan sosial yaitu salah satu peran penting dari suatu kelompok lingkungan (Nindya & Muhid, 2022, p. 57). Dukungan sosial menduduki peran yang penting, berdasarkan berbagai situasi yang dihadapi bentuk dukungan sosial sangat diperlukan dengan harapan setiap individu mampu merasakan suatu perhatian yang bersumber dari saudara, teman, serta seseorang yang berada disekitarnya.

Demikian menurut (Haryadi & Cludia, 2021, p. 278) bantuan sosial dipandang sebagai situasi menguntungkan yang didapatkan seseorang dari pihak lain. Dengan adanya situasi tersebut, seseorang dapat merasakan diberikan perhatian, dihormati, serta merasa disayangi.

Mengutip bukunya (Nurjanah et al., 2023, p. 40) menyatakan dukungan sosial dikenal pada masyarakat Amerika sebagai bentuk

pembicaraan untuk membantu dan mengatasi masalah. Dukungan sosial ini membicarakan terkait dengan kerumitan kehidupan sehari-hari hingga peristiwa besar dalam hidup yang menimbulkan tantangan, ancaman, stres, dan kerugian.

Dukungan sosial berkontribusi terhadap kepuasan perkawinan dengan mencegah suatu emosi/depresi selama masa stres, mencegah konflik, dan memperkuat ikatan perkawinan menurut (M. F. Nugraha, 2020, p. 2) Burleson Albrecht, Sarason, dan Goldsmith mencatat bahwa interaksi yang mendukung yakni ciri utama interaksi keluarga yang sehat dan penting untuk hubungan kerja yang baik. Dukungan sosial dapat diartikan sebagai salah satu cara hubungan sosial memoderasi pengaruh stres terhadap kesehatan dan kesejahteraan.

Dukungan sosial diberikan kepada individu yang dirasa memiliki hubungan yang dekat (Okfrima, 2022, p. 115). Tindakan yang dilakukan ketika memberikan bantuan disebut sebagai dukungan sosial (Wahyuni, 2016, p. 8) mendefinisikan dukungan sosial sebagai penghilang stres, perhatian, dan rasa berterima kasih yang diperoleh seseorang dari orang lain. Dukungan sosial juga dapat didefinisikan sebagai kehadiran orang-orang yang dapat meyakinkan bahwa kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu adalah kemampuan yang baik dan luar biasa. Kepercayaan adalah kepastian bahwa dirinya dicintai, diperhatikan, dan menjadi anggota lingkaran sosial yang meliputi teman dekat, keluarga, dan rekan kerja.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu dukungan sosial dapat didefinisikan sebagai suatu hal yang membantu seseorang dengan tujuan adalah memberikan pertolongan untuk meyakinkan bahwa ia mampu menghadapi situasi/tantangan dalam hidup. Sumber dari dukungan sosial antara lain, dari saudara, sahabat, mitra, komunitas. Bentuk dukungan sosial dapat bermacam-macam, mencakup dukungan emosional, instrumental, dan penilaian.

#### **b. Bentuk-Bentuk Dukungan Sosial Guru PJOK**

Terdapat beberapa jenis bantuan sosial (Irdyandiwa & Maksum, 2019, p. 59), (Rahmadina et al., 2021, p. 21), (Ashur, 2016, p. 111) menuturkan terdapat 5 (lima) bentuk dukungan sosial, di antaranya sebagai berikut:

##### 1) Dukungan moral

Dukungan moral dapat berbagai bentuk, seperti solidaritas, dan perhatian. Seseorang mungkin merasa lebih tenang dengan bantuan ini, terutama jika mereka sedang mengalami masa sulit.

##### 2) Dukungan penghargaan

Orang yang sedang stres mungkin menerima dukungan dalam bentuk pengakuan positif. Jenis bantuan ini berbentuk pengakuan atas pikiran atau reaksi emosional seseorang. Perbandingan positif dapat digunakan untuk membantu seseorang merasa dihargai, dihormati, dan lebih percaya diri.

### 3) Dukungan nyata

Dukungan nyata dapat diberikan pada seseorang dengan berupa bantuan fisik atau langsung. Jenis bantuan instrumental ini meliputi pemberian pinjaman uang, saling mendukung, membantu mengerjakan tugas, dan banyak lagi.

### 4) Dukungan informasi

Memberikan seseorang informasi dalam bentuk pilihan dan rekomendasi untuk membantu mereka memecahkan masalah dikenal sebagai dukungan informasional.

### 5) Dukungan kelompok

Dukungan dari beberapa anggota kelompok disebut sebagai dukungan kelompok. Rasa memiliki dan berbagi dengan anggota kelompok lain dapat difasilitasi oleh dukungan kelompok.

Dukungan sosial juga memiliki 4 (empat) bentuk yang menurut (Aliffatunisa et al., 2021, pp. 2-3), (Rmania et al., 2019, p. 120) , dan (Suradi, 2017, p. 95). Di antaranya sebagai berikut:

#### 1) Kebijakan emosional

Ekspresi kesabaran, kepedulian, dan fokus pada individu yang berkaitan merupakan bagian dari dukungan ini.

#### 2) Dukungan penghargaan

Ketika seseorang diperlakukan dengan rasa hormat atau kekaguman yang positif, dukungan penghargaan pun terjadi.

### 3) Dukungan instrumental

Dukungan memerlukan pemberian bantuan langsung kepada individu yang bersangkutan saat dibutuhkan.

### 4) Dukungan informatif

Panduan, rekomendasi, umpan balik, dan nasihat merupakan contoh bantuan informatif.

Simpulan dari pemaparan kajian teoritis di atas yaitu individu terdekat, baik keluarga, teman, maupun rekan kerja, dapat memperoleh jenis dukungan sosial berikut: bantuan kelompok, bantuan instrumental, bantuan emosional, bantuan penghargaan, serta bantuan pendidikan. Ketika seseorang atau suatu topik mengalami kesulitan, mereka dapat menawarkan lima (lima) jenis bantuan sosial ini.

## **c. Faktor Yang Mempengaruhi Dukungan Sosial Guru PJOK**

Dukungan sosial dapat dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor penting menurut (Sestiani & Muhid, 2022, p. 248), (Maimunah, 2020, p. 277), (Alawiyah et al., 2022, pp. 35-36) menyebutkan antara lain akan diulas di bawah ini:

### 1) Perkembangan sosial

Perubahan sosial dapat diartikan sebagai keterkaitan antara wawasan, interaksi sosial, layanan, dan kasih sayang. Keseimbangan dalam perubahan tersebut menciptakan kondisi yang harmonis bagi hubungan antarindividu. Melalui pertukaran pengalaman, seseorang menjadi lebih percaya diri terhadap apa yang diterima dari orang lain.

## 2) Empati

Empati dapat didefinisikan sebagai pelibatan antara menghormati emosi serta mendorong tindakan yang dapat membantu orang lain merasa dipahami, sehingga mengurangi penderitaan sekaligus meningkatkan kebahagiaan.

## 3) Etika masyarakat

Etika dalam masyarakat yaitu proses pengembangan pribadi seseorang dalam ranah Norma sosial dan nilai-nilai lingkungan menjadi bagian dari pengalaman individu. Nilai-nilai tersebut berperan dalam membantu seseorang menjalankan kewajibannya dalam kehidupan. Etika dalam masyarakat dalam persepsi seseorang dapat membentuk serta mendorong seseorang untuk meningkatkan kehidupan sosialnya.

Berdasarkan dengan ulasan kajian teoritis di atas, maka dapat disimpulkan dukungan sosial dapat terjadi akibat beberapa faktor antara lain faktor sosial yaitu hubungan antar pengetahuan, perilaku sosial, pelayanan, dan cinta. Faktor kedua yaitu faktor empati berkaitan dengan perilaku yang melibatkan antara menghargai emosi serta mendorong perilaku akan membantu orang lain. Faktor yang terakhir yaitu nilai sosial dan norma pengembangan pribadi seseorang dalam ranah norma sosial dan nilai-nilai lingkungan sebagai bagian dari pengalaman.

## **5. Stres Kerja**

### **a. Pengertian Stres Kerja Guru PJOK**

Setiap orang tentunya akan menghadapi suatu permasalahan dalam kehidupan. Salah satu masalah yang paling mungkin muncul, terutama bagi seseorang yang telah bekerja, adalah stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Seperti yang dinyatakan oleh (Rivaldo et al., 2021, p. 51) Seseorang yang mengalami ketegangan akibat keadaan yang memengaruhinya disebut mengalami stres kerja. Stres kerja akan muncul jika penyesuaian diri tidak berhasil atau tidak tepat. Kondisi ini dapat diperoleh seseorang melalui lingkungan sekitar atau dari dalam dirinya sendiri. (Saputra & Adnyani, 2019, p. 6977) menyebutkan stres di kantor adalah tekanan bagi seorang pegawai akibat tugas yang tidak dapat mereka selesaikan.

Kondisi psikologis tidak mengenakkan yang disebabkan oleh tekanan dari luar adalah stres kerja. Stres kerja sebagai suatu keadaan individu dan tempat kerja yang menghasilkan ide-ide yang menciptakan kesenjangan antara kebutuhan dan kekuatan biologis, psikologis, dan sosial (Sulaefi, 2018, p. 190). Harapan lingkungan dan bagaimana setiap orang menanggapi merupakan penyebab utama stres yang berhubungan dengan pekerjaan (Putra & Sriathi, 2019, p. 7758).

Stres di tempat kerja adalah keadaan ketegangan yang memengaruhi perasaan, pikiran, dan kesehatan fisik seseorang (Astuti et al., 2022a, p. 202). Ketidak mampuan untuk terhubung secara konstruktif dengan

lingkungan sekitar biasanya merupakan akibat dari stres yang tidak ditangani dengan tepat. Baik di dalam kantor maupun di lingkungan luar kantor. Stres di tempat kerja didefinisikan sebagai situasi di mana satu atau lebih pemicu stres di kantor yaitu tingkat komunikasi dengan partner kerja yang lain menyebabkan gangguan sistem dalam tubuh serta interaksi. Ketika keterampilan pribadi tidak sesuai dengan persyaratan pekerjaan, stres yang berhubungan dengan pekerjaan akan muncul (Sulastri & Onsardi, 2020, p. 85)

Keadaan ketegangan yang dikenal sebagai "stres kerja" disebabkan oleh persepsi karyawan bahwa mereka tidak mampu beradaptasi dengan perubahan di tempat kerja mereka (Soelton & Yasinta, 2018, p. 27).

Berdasarkan dari bukti-bukti yang empiris, dapat ditarik kesimpulan yaitu stres kerja yakni kondisi yang sering terjadi ketika seseorang mengalami serta merasa kelelahan secara mental atau suatu desakan, tuntutan, dan beban yang berhubungan dengan suatu pekerjaan. Stres kerja juga akan mencakup pada perasaan cemas, frustrasi/ketegangan yang muncul akibat banyaknya tekanan yang dibebankan/dirasakan oleh seseorang.

#### **b. Sumber-Sumber Stres Kerja Guru PJOK**

Sumber Stres di tempat Kerja Stres dapat dikategorikan berdasarkan sumbernya. Sumber stres yang pertama adalah pekerjaan, sedangkan sumber stres yang kedua adalah di luar tempat kerja. Berikut ini adalah

beberapa penyebab yang dapat menyebabkan stres akibat pekerjaan, menurut (Sulastri & Onsardi, 2020, p. 87) antara lain sebagai berikut:

- 1) Beban tugas yang terlalu berat
- 2) Kurangnya informasi dan umpan balik atas kinerja kerja
- 3) Kondisi kerja yang tidak aman
- 4) Keterbatasan waktu
- 5) Ketidakseimbangan antara tanggung jawab dan wewenang kerja
- 6) Ketimpangan antara tanggung jawab jabatan dan tanggung jawab menjadi guru di semua kegiatan organisasi
- 7) Ketidakpuasan yang disebabkan oleh campur tangan dari dalam maupun luar kelompok kerja
- 8) Ketimpangan antara cita-cita organisasi dan guru
- 9) Ketidakpastian pasti akan muncul dari perubahan yang terjadi secara umum.

Sementara itu, stres yang berasal dari sumber yang tidak berhubungan dengan pekerjaan seperti yang disebutkan di atas (P. Utami et al., 2017, p. 313) adalah sebagai berikut ini:

- 1) Masalah keuangan
- 2) Anak-anak yang bertingkah laku tidak senonoh
- 3) Hubungan keluarga yang buruk
- 4) Rumah yang berpindah
- 5) Kematian keluarga
- 6) Insiden atau musibah lainnya

7) Terdapat penyakit yang parah

Dua (2) sumber stres kerja adalah unsur internal (kepribadian, bakat, dan nilai-nilai budaya) dan faktor eksternal (faktor internal pekerjaan, aspek jabatan, pertumbuhan profesi, hubungan kerja, serta faktor struktural serta ciri-ciri organisasi) menurut (Almaida & Purnomo, 2021, p. 25). Menurut (Sandra, 2015a, pp. 81-81) terdapat 4 (empat) jenis *stressor* kerja, antara lain dapat dilihat di bawah ini:

- 1) Ekosistem. Meliputi ventilasi, suhu, bunyi dan cahaya.
- 2) Personal. Terdiri permasalahan peran, beban kerja yang tinggi, kurangnya akuntabilitas, kontrol, dan lingkungan kerja.
- 3) Kelompok memiliki hubungan yang tegang dengan atasan, bawahan, dan lawan.
- 4) Organisasional kurangnya kebijakan yang jelas dan struktur organisasi yang di rancang dengan buruk.

Simpulan dari ulasan kajian teoritis di atas yaitu sumber-sumber stres kerja sangat umum yang dapat memiliki dampak negatif pada kesejahteraan dan produktifitas individu. Berikut ini adalah penyebab utama stres di tempat kerja beban kerja yang terlalu berlebih, ketidakpastian pekerjaan, adanya konflik dengan rekan kerja, lingkungan kerja yang tidak sehat, kesenjangan antar pekerjaan dan kehidupan pribadi, kekurangan dukungan sosial, kurangnya kontrol diri, serta kurangnya umpan balik.

### **c. Dampak Stres Kerja Guru PJOK**

Banyak faktor yang memengaruhi kepribadian seseorang mungkin juga disebabkan oleh stres terkait pekerjaan (Siswoyo & Sulistyani, 2020, p. 27) dan (Gunawan, 2018, p. 57) di antaranya sebagai berikut:

- 1) Dampak pada organisasi
  - a) Manajemen dan operasional kerja menjadi kacau dan penuh dengan kesulitan
  - b) Aktivitas kerja yang terganggu
  - c) Tingkat produktivitas menurun
  - d) Pendapatan dan laba menurun

- 2) Dampak terhadap individu

- a) Kesehatan

Dampak dari segi kesehatan telah banyak dilakukannya penelitian terdapat dampak negatif akibat stres kerja. Antara lain yaitu alergi, bisul, tekanan darah tinggi, penyakit jantung, masalah pencernaan, dan sejumlah penyakit lainnya.

- b) Kepribadian

Stres kerja kronis dapat mengakibatkan gelisah serta kecemasan yang berkelanjutan. Tubuh, pikiran, dan seluruh keberadaan korban secara bertahap terkikis dan hancur oleh stres kronis.

c) Hubungan antar manusia lain

Seseorang yang mengalami keadaan stres karena pekerjaannya akan cenderung emosional daripada seseorang yang tidak sedang stres. Akibatnya, sering terjadi salah menafsirkan situasi, penilaian, kritik, rekomendasi, dan bahkan tindakan orang lain. Ketika sedang stres di tempat kerja, orang cenderung menyalahkan diri sendiri atas segalanya. Seseorang dapat mengalami depresi, kehilangan kepercayaan diri, dan mengalami harga diri yang rendah ketika mereka sedang stres berat di kantor.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa dampak yang dapat ditimbulkan dari stres kerja sangat kompleks dan luas. Baik dalam ranah individu maupun dalam organisasi. Stres kerja dalam ranah individu yang dapat ditimbulkan yaitu berdampak buruk pada kesehatan fisik, kesehatan mental, berubahnya perilaku seseorang, hubungan yang memburuk dengan orang di sekelilingnya. Sedangkan dampak dalam ranah organisasi di antaranya yaitu menurunnya produktivitas pekerjaan, biaya kesehatan meningkat, dan bahkan penilaian/reputasi pekerjaan menurun.

**d. Indikator Stres Kerja Guru PJOK**

Indikator dalam stres kerja terdapat 7 (tujuh) sumber utama yang pastinya dapat menyebabkan timbulnya stres menurut (Lestari et al., 2020, p. 102) Di antaranya sebagai berikut:

- 1) Permintaan/paksaan pimpinan

- 2) Kecemasan dan kekeliruan
- 3) Penurunan keterampilan anatar sesame
- 4) Perbedaan pendapat
- 5) Waktu yang tidak mencukupi
- 6) Beban kerja berlebih
- 7) Kompleksitas tugas

Indikator stres kerja menurut (Astuti et al., 2022b, p. 203), (Ahmad, 2017, p. 1019), (Putri Adhistry et al., 2023, p. 137) terdapat 4 (empat) di antaranya sebagai berikut:

- 1) Kekhawatiran

Kekhawatiran dapat didefinisikan sebagai Ketakutan akan sesuatu yang belum diketahui secara pasti. Ada sejumlah alasan mengapa karyawan merasa cemas tentang tanggung jawab terkait pekerjaan mereka.

- 2) Gelisah

Gelisah dapat didefinisikan sebagai perasaan gelisah yang dirasakan oleh pekerja saat melaksanakan tugas pekerjaan yang mereka lakukan. Tugas yang terlalu berisiko biasanya menjadi penyebab perasaan gelisah tersebut.

- 3) Tekanan

Tekanan dapat didefinisikan sebagai suatu emosi yang dialami seseorang saat menjalankan tugas dan pekerjaannya; tekanan ini biasanya disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri.

#### 4) Frustrasi

Frustrasi dapat didefinisikan sebagai rasa kecewa akibat kegagalan saat melakukan sesuatu/akibat tidak berhasil pada mencapai suatu tujuan. Rasa frustrasi umumnya dikarenakan kurang puasnya terhadap hasil yang didapatkan dari pekerjaan tersebut. Indikator stres kerja yang dikemukakan oleh (Buulolo et al., 2021, pp. 193-194) terdapat 7 (tujuh), di antaranya sebagai berikut:

##### 1) Konflik kerja

Perselisihan di antara para pendidik yang menimbulkan perpecahan di dalam perusahaan dikenal sebagai konflik kerja. Perselisihan akan berdampak negatif jika tidak segera diselesaikan.

##### 2) Perbedaan nilai antara guru dengan pemimpin

Bawahan dan atasan sering kali memiliki sudut pandang yang berbeda, yang dapat menimbulkan konflik dan memberi tekanan pada karyawan. Karyawan atau pekerja dapat mengalami stres terkait pekerjaan jika terjadi sesuatu.

##### 3) Beban kerja berlebih

Guru berulang kali menerima beban kerja yang tidak proporsional, yang membuat mereka merasa memiliki lebih banyak pekerjaan yang harus dilakukan.

4) Iklim kerja yang tidak stabil

Perpecahan organisasi dapat terjadi akibat lingkungan kerja yang tidak menguntungkan, yaitu karena perbedaan sudut pandang instruktur.

5) Deadline waktu yang singkat

Deadline singkat kepada instruktur untuk bekerja. Guru akan berada di bawah tekanan jika waktu kerja diberikan secara berlebihan. Memberikan guru jumlah waktu kerja yang wajar akan meningkatkan kinerja mereka.

6) Otoritas kerja

Kekuatan yang tidak memadai dalam hal tanggung jawab bersama. Karena karyawan lain pasti akan merasa tertekan dengan tugas bersama.

7) Kualitas pengawasan

Pengawasan pekerjaan yang buruk akan menyebabkan karyawan merasa tertekan. Karena, saat melakukan pekerjaan jika tidak diawasi bersama akan menimbulkan hal yang kurang baik.

Menurut analisis teoritis beberapa perspektif ahli, gejala tubuh adalah cara terbaik untuk mengidentifikasi stres terkait pekerjaan, emosional/perilaku yang mana menunjukkan bahwa seseorang tersebut mengalami tingkat stres yang tinggi terhadap tempat kerja. Indikator dari stres kerja antara lain beban kerja yang berlebih, kurang adanya dukungan

sosial, kurang mempunyai keterampilan menyeimbangkan antara tanggung jawab satu dengan yang lainnya.

#### **e. Gejala Stres Kerja Guru PJOK**

Gejala dalam stres kerja dalam dikelompokkan menjadi 3 (tiga) aspek menurut (Sandra, 2015, p. 83), yakni sebagai berikut:

##### 1) Psikologis

Kekhawatiran berkepanjangan, kesulitan tidur, dispnea, harga diri rendah, kesulitan fokus, dan kebosanan ekstrem semuanya merupakan tanda-tanda perubahan psikologis.

##### 2) Fisiologis

Gejala seperti kelelahan, pusing, dan masalah perut merupakan indikasi kelainan fisiologis.

##### 3) Perilaku

Perubahan perilaku, yang meliputi egois, sensitif, kurang puas dengan hasil, dan sebagainya, dapat mengindikasikan perubahan perilaku. Hal ini tentu saja dapat memengaruhi tingkat stres terkait pekerjaan setiap orang.

Stres yang berkepanjangan dapat memicu gejala fisik serta mental menurut (Sandra, 2015, p. 84). Gejala tersebut juga dapat masuk kategori ringan, sedang, dan berat. Tentu saja, gejala gila (psikologis) dan tidak adanya interaksi sosial sama sekali merupakan tanda-tanda stres berat. Di antara gejala ringan hingga berat adalah:

1) Gejala badan

Gejalanya antara lain sakit kepala, rasa tersumbat di tenggorokan, sering berkeringat dingin, susah tidur, lesu, kelelahan, leher kaku, rasa tidak nyaman di dada, mual, dan nafsu makan menurun.

2) Gejala emosional

Gejala dapat berupa pelupa, sulit berkonsentrasi, *The best way to deal with* keputusan, cemas, was-was, takut, pikiran bunuh diri, gelisah, mudah marah/jengkel, mudah murung, mudah putus asa, dan *frequently* mimpi buruk.

3) Gejala sosial

Gejala dalam ranah sosial dapat berupa makin banyaknya rokok/minuman/makanan, menarik diri dari lingkungan sekitar, cepat terlibat pertengkaran, dan sebagainya.

Berdasarkan dengan ulasan teoritis tersebut, kesimpulannya yaitu bahwa gejala dalam stres kerja tentunya dapat muncul dalam berbagai bentuk. Baik secara fisik, mental, maupun perilaku seseorang. Dalam gejala yang ditimbulkan dari aspek fisik sakit kepala, terganggunya waktu istirahat/tidur, merasa kelelahan yang berlebihan, detak jantung yang meningkat. Dari aspek mental yaitu seseorang akan cenderung merasa cemas, depresi, gangguan rasa panik/tidak tenang, kurang mempunyai konsentrasi, serta daya ingat yang menurun. Serta dari gejala perilaku yaitu seseorang yang memasuki stres kerja akan cenderung menggunakan

alkohol/bahkan narkoba sebagai pelariannya, bolos/sering tidak hadir dalam tanggung jawab pekerjaan, agresivitas/seseorang lebih mudah marah, dan bahkan akan menarik diri dari interaksi sosial.

#### **f. Tingkatan Stres Kerja Guru PJOK**

Terdapat 3 (tiga) tingkatan dalam stres kerja menurut (Nurcahyani et al., 2016, pp. 46-47), (Padila & Andri, 2022, pp. 922-923), (Haholongan, 2018, p. 63) di antaranya sebagai berikut:

##### 1) Stres ringan

Setiap orang mengalami sedikit stres secara teratur akibat hal-hal seperti tidur berlebihan, kemacetan, dan masukan dari manajer. Situasi tersebut akan berlalu dalam hitungan menit atau jam.

##### 2) Stres sedang

Kasus dengan prosesntase yang tinggi yaitu konflik yang berasal dari rekan kerja dapat menyebabkan stres yang berkepanjangan. Kekhawatiran akan kesehatan anak memicu ketegangan emosi, ketidak hadiran keluarga besar akan memperburuk kondisi mental, masalah kelurga memicu stres jangka panjang, serta kecemasan akan kehilangan pekerjaan memperburuk kondisi psikologis.

##### 3) Stres berat

Durasi stres berat dapat berkisar dari beberapa minggu hingga beberapa tahun, seperti penyakit fisik kronis, kesulitan keuangan yang berkepanjangan, dan pertikaian rumah tangga yang terus-menerus.

Ancaman terhadap kesehatan seseorang meningkat seiring dengan frekuensi dan durasi situasi yang membuat stres.

Simpulan dari ulasan kajian teoritis tingkatan stres kerja terbagi dari beberapa tahap yang ketiganya tentu mempunyai karakteristik dan dampak yang berbeda. Tahapan stres kerja antara lain stres psikologis ringan, stres psikologis sedang, stres psikologis berat dan bahkan stres kerja traumatik.

#### **g. Tahapan Stres Kerja Guru PJOK**

Stres kerja terdapat tahapan-tahapan yang akan di lalui, mengutip dari (Riyadi, 2022, pp. 123-124), (Asih et al., 2018, pp. 135-136) tahapan tersebut antara lain akan diulas pada bagian di bawah ini:

##### 1) Stres kerja fase dasar

Tingkat stres fase dasar adalah fase yang dapat dirasakan paling ringan serta umumnya diikuti dengan emosi berikut:

- a) Sangat antusias terhadap pekerjaan.
- b) Penglihatan menjadi tidak jelas.
- c) Perasaan mampu menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dari biasanya, tetapi dengan kecemasan yang berlebihan dan kehabisan cadangan energi secara tidak sadar.
- d) Meningkatnya kegembiraan dan merasa puas dengan tugas seseorang, tetapi tanpa disadari kehabisan energi.

##### 2) Stres kerja fase transisi

Apabila individu terus memaksa bekerja tanpa berhenti serta mempertimbangkan dan memperhatikan permasalahan yang telah

diulas dengan jelas dalam stres kerja fase dasar, maka seseorang yang mengalami stres akan menunjukkan keluhan yang semakin nyata dan pastinya akan mengganggu.

### 3) Stres kerja tahap III

Orang-orang sering berkonsultasi dengan dokter untuk masalah stres tahap I/II yang disebutkan di atas. Karena tidak ada kelainan fisik pada organ tubuh, dokter akan menganggap pasien sehat.

Berdasarkan dengan kajian teoritis menurut beberapa ahli tersebut, kesimpulan yang dapat diambil yaitu tahap-tahap seseorang mengalami stres kerja sangatlah beragam. Yang mana terdiri dari 3 (tiga) tahapan stres kerja, pertama tahap stres kerja I dimana tahap stres yang paling ringan, stres kerja tahap II yaitu dimana individu memaksakan diri dalam pekerjaannya tanpa mempertimbangkan resiko lainnya. Dan tahap terakhir yaitu tahap stres III tahap stres yang paling berat biasanya sudah masuk pemeriksaan dokter akibat keluhan yang mungkin belum terselesaikan.

### **h. Strategi Manajemen Stres Kerja Guru PJOK**

Manajemen stres kerja memerlukan 5 (lima) strategi berikut menurut (Damayanti et al., 2021, p. 158) yang akan diulas pada bagian di bawah ini:

- 1) Menghilangkan pemicu stres, yaitu pemicu stres terkait tugas yang dapat dikurangi dengan lebih berhasil berdasarkan kemampuan setiap orang.

- 2) Jauhkan diri Anda dari sumber stres, yang biasanya berupa stres terkait pekerjaan saat bekerja di lingkungan yang secara budaya tidak dikenal. Beradaptasi dengan lingkungan baru membutuhkan kesabaran dan kemauan yang kuat.
- 3) Mengubah persepsi: Karyawan dapat meningkatkan rasa harga diri dan kemanjuran diri mereka untuk memandang pekerjaan sebagai tantangan daripada bahaya.
- 4) Kontrol rangkaian stres: Saat karyawan mengalami stres, mereka biasanya merespons dengan melakukan perilaku tidak sehat seperti merokok atau minum alkohol. Hal ini seharusnya menjadi kewenangan pekerja.
- 5) Dapatkan dukungan sosial: Orang yang mengalami stres kerja dapat memperoleh manfaat dari dukungan dari lingkungan sekitar. Ada dua cara untuk membantu seseorang yang mengalami stres kerja: meningkatkan rasa harga diri dan manfaatnya serta memberi mereka informasi untuk membantu mereka memahami masalah yang sebenarnya sehingga mereka dapat terbebas dari stres kerja.

Hasil analisis menunjukkan fakta bahwa, strategi dalam manajemen stres kerja agar tidak terlalu berdampak buruk dalam kehidupan suatu individu yaitu menyesuaikan kemampuan diri dalam menjalankan tugas agar lebih efektif, mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja/lingkungan sekitar, mampu lebih menerima pekerjaan

sebagai suatu tanggung jawab yang menantang bukan sebagai suatu pekerjaan yang mengancam diri, mampu mencairkan rasa penat dengan kesenangan yang dipilih/disukai, serta membangun komunikasi yang baik dengan individu lain agar tercipta komunikasi/hubungan yang lebih baik serta mampu sama-sama memberikan dukungan dan memahami satu sama lain.

## **6. Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan**

### **a. Pengertian Pendidikan Jasmani, olahraga, dan kesehatan**

Pembelajaran jasmani olahraga dan kesehatan adalah proses pembelajaran yang terstruktur, dengan tujuan untuk mengembangkan bakat serta keterampilan fisik, perkembangan, kemampuan berfikir, dan karakter seseorang.

Prinsip fundamental, pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan yaitu suatu tahap dalam pembelajaran dengan memakai prosedur latihan guna menciptakan suatu tahap pembaruan terhadap kesehatan tubuh, kesehatan psikologis seseorang (Mustafa, 2022, p. 70). Dengan kata lain, PJOK bertujuan untuk mengembangkan pribadi seutuhnya melalui aktivitas fisik, yang bukan hanya tentang pertumbuhan fisik.

Strategi komprehensif yang mencakup semua ranah otot, kognitif, dan emosional digunakan dalam pendidikan jasmani. Orang-orang dipandang sebagai satu kesatuan. Sebagai komponen penting sekolah, pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan berfungsi sebagai alat pengajaran (Rokhayati, 2016, p. 58). Keterkaitan antara permainan dan

olahraga harus diperhitungkan saat menentukan batasan penerapan pendidikan jasmani (Muhammad, 2018, p. 66). Olahraga selalu beraturan dan merupakan permainan yang kompetitif. Dalam penerapan pembelajaran pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan di dalamnya akan mengulas terkait kedua elemen yang mana antara bermain dan olahraga.

Melalui penggunaan aktivitas fisik, PJOK dapat dipahami sebagai suatu proses pendidikan yang berupaya meningkatkan perkembangan intelektual, motorik, fisik, dan sikap siswa. Melalui aktivitas fisik, siswa dapat berkembang menjadi pribadi yang sehat, terdidik, bugar, dan bermoral, yang semuanya akan meningkatkan kualitas hidupnya di masa mendatang (Mustafa, 2021, pp. 186-187).

Melalui berbagai kegiatan fisik, pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan bertujuan untuk mengembangkan pertumbuhan fisik, kesehatan, dan kebugaran seseorang sekaligus mengajar mereka sebagai individu dan bagian dari masyarakat. (Melyza & Aguss, 2021, p. 9). Kemampuan, kecerdasan, pengembangan karakter, dan kepribadian yang harmonis merupakan bagian dari proses penciptaan manusia Indonesia yang baik menurut Pancasila. Olahraga dan pendidikan jasmani dipisahkan secara khusus oleh frasa tersebut. Olahraga didefinisikan sebagai gerak fisik secara terbatas.

Kemampuan, kecerdasan, pengembangan karakter, dan kepribadian yang harmonis merupakan bagian dari proses penciptaan manusia

Indonesia yang baik menurut Pancasila. Olahraga dan pendidikan jasmani dipisahkan secara khusus oleh frasa tersebut. Olahraga didefinisikan sebagai gerak fisik secara terbatas (Arifin, 2017, pp. 81-82).

Menurut (Hananingsih & Imran, 2020, p. 34) pengertian pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan yang ditetapkan UNESCO dalam Piagam Internasional Pendidikan Psikologi Olahraga adalah proses mendidik seseorang sebagai individu atau anggota masyarakat melalui berbagai aktivitas jasmani yang dilakukan secara sadar dan sistematis untuk memperoleh peningkatan kemampuan dan keterampilan jasmani serta kecerdasan dan karakter.

Makna, pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan yaitu suatu implementasi pembelajaran yang menggunakan latihan guna mencapai peningkatan menyeluruh dalam kualitas fisik, mental, dan emosional seseorang (B. Nugraha, 2015, p. 559). Bagian integral dari keseluruhan proses pendidikan yang memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan dan perkembangan total setiap anak, terutama melalui latihan gerak. Merupakan program pembelajaran yang memperhatikan semua ranah pembelajaran, yaitu: kognitif, psikomotorik, dan afektif (Albert Tangkua & Rahayu, 2015b, p. 114).

Berdasarkan analisis konsep, pendidikan jasmani merupakan pendidikan yang memfokuskan dalam ranah formal yang mana cakupan pembelajarannya sangat luas dan kompleks. Baik menyangkut ranah

kemampuan (Psikomotorik), ranah pengetahuan (Kognitif) dan ranah sikap (Afektif).

#### **b. Tujuan Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan**

Melalui aktivitas pendidikan jasmani, olahraga, dan kesehatan terpilih melalui evaluasi dan direncanakan secara metodis guna memenuhi tujuan pendidikan nasional, Pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan berupaya mengembangkan aspek secara keseluruhan serta secara komprehensif yang mencakup aspek fisik, kognitif, sosial, serta emosional (B. Nugraha, 2015, p. 560).

Pengajaran PJOK di sekolah memiliki kedudukan yang penting dalam memberikan peserta didik kesempatan untuk berpartisipasi secara langsung dalam berbagai pengalaman belajar melalui kegiatan PJOK yang dipilih secara cermat dan dilakukan secara metodis (Darmawan, 2017, p. 145). Tujuan penyediaan kesempatan belajar adalah untuk meningkatkan perkembangan psikologis dan fisik serta terbentuknya gaya hidup sehat dan bugar sepanjang sisa hidup seseorang.

Tujuan pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan dalam Standar Kompetensi menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2006 antara lain menyatakan sebagai berikut:

- 1) Memperoleh keterampilan mengelola diri untuk menumbuhkan dan mempertahankan gaya hidup sehat dan kebugaran fisik melalui berbagai aktivitas fisik yang dipilih dengan cermat.
- 2) Perkembangan psikologis dan pertumbuhan tubuh yang lebih baik.
- 3) Mengembangkan keterampilan dan kapasitas motorik yang mendasar.

- 4) Menetapkan dasar moral yang kuat dengan menginternalisasi prinsip-prinsip yang diajarkan dalam pendidikan jasmani.
- 5) Mengadopsi pola pikir yang menghargai demokrasi, kolaborasi, kepercayaan diri, kejujuran, disiplin, dan sportivitas.
- 6) Mengoptimalkan kesadaran akan keselamatan diri dan lingkungan.
- 7) Mengenali pentingnya aktivitas fisik di lingkungan yang sehat untuk mencapai kesempurnaan tubuh serta dapat mencapai keseimbangan dalam hidup.

Mengembangkan rasa kepercayaan pada pribadi serta kemampuan untuk mempelajari aktivitas fisik guna membangun motivasi diri dalam keterlibatan berbagai gerak fisik. Pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan merupakan media yang membantu membangun wawasan serta keterampilan yang terkait pendidikan karakter dan kemampuan dalam mengembangkan kompetensi fisik, estetika, dan sosial.

Pengembangan nilai-nilai pribadi melalui kegiatan kelompok dan individu, kenikmatan dan kegembiraan melalui aktivitas fisik, perolehan dan pemeliharaan tingkat kebugaran fisik secara maksimal guna menjalankan aktivitas pada umumnya secara efektif dan efisien, dan pengembangan kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi. Serta mengoptimalkan hubungan interpersonal dan bersosialisasi.

Komponen dan sub komponen profil mahasiswa Pancasila kurikulum otonomi daerah dalam konteks kemandirian dan kolaborasi dengan tujuan yang tercantum dalam dokumen capaian pembelajaran pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan (Muhajir & Gunawan, 2021, pp. 7-9) sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kesadaran akan pentingnya olahraga dalam meningkatkan pertumbuhan serta kesehatan tubuh dalam penerapan gaya hidup aktif dan sehat sepanjang hayat.
- 2) Memperoleh kemampuan mengelola diri sendiri untuk menciptakan serta memelihara kebugaran tubuh, kesehatan serta keselamatan sebagai prioritas, dan menerapkan gaya hidup yang positif.
- 3) Menerapkan konsep, prinsip, metode, dan taktik secara umum untuk mengembangkan keterampilan motorik dasar dan pola gerakan.
- 4) Membangun dasar moral yang kuat dengan mengasimilasi prinsip-prinsip kepercayaan diri, sportivitas, integritas, disiplin, akuntabilitas, gotong royong, kontrol diri, leadership, serta demokrasi saat terlibat pada kegiatan secara fisik.
- 5) Membangun lingkungan bermain guna mendorong ekspresi diri dalam situasi sosial dan tantangan
- 6) Memperoleh informasi dan kemampuan yang diperlukan untuk menjalani gaya hidup aktif dan menjaga serta meningkatkan kesehatan dan kebugaran diri sendiri sepanjang waktu

**c. Karakteristik Mata Pelajaran PJOK di SMP**

Menurut topik pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan yang dicetuskan pada tahun 2013 oleh Pusat Kurikulum dan Perbukuan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, istilah pendidikan jasmani

menekankan fakta bahwa pendidikan jasmani menggunakan latihan fisik sebagai sarana untuk mencapai tujuan pembelajaran. Sikap sportif, peningkatan kebugaran fisik dan kesehatan berdasarkan pengetahuan dan perilaku hidup aktif, serta pengembangan keterampilan motorik dan pola gerak merupakan tujuan pendidikan jasmani.

Pengembangan tubuh hanyalah salah satu aspek pembelajaran pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan untuk membentuk manusia seutuhnya juga termasuk di dalamnya. Oleh karena itu, pembelajaran ini terus mengikuti pedoman praktik pendidikan dan didasarkan pada kerangka pendidikan.

Secara keseluruhan, hal ini sejalan dengan prinsip-prinsip pembentukan karakter peserta didik Pancasila, yaitu: kemandirian, kreativitas, kolaborasi, keragaman global, kepatuhan dan ketaqwaan yang mendalam, dan berpikir kritis. Adapun ciri-ciri pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan sebagai mata pelajaran di sekolah antara lain (Muhajir & Gunawan, 2021, pp. 18-19) sebagai berikut:

- 1) Dalam rangka mewujudkan Profil Pelajar Pancasila, PJOK dilaksanakan di sekolah-sekolah yang berlandaskan pada asas-asas luhur bangsa.
- 2) Melalui PJOK, terciptalah manusia yang berwawasan positif terhadap kesehatan tubuh dan terampil dalam kehidupan sehari-hari.

- 3) PJOK yaitu pendekatan pendidikan yang menggunakan kegiatan jasmani (olahraga, permainan, dan kegiatan terkait lainnya) untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh dan membantu tercapainya tujuan pendidikan secara umum.
- 4) PJOK mendorong pengembangan nilai-nilai dan keterampilan yang luas (kemampuan generik) melalui kegiatan jasmani, termasuk kreativitas, berpikir kritis, dan, dalam lingkup yang lebih luas, kerja sama tim dan komunikasi.
- 5) Berdasarkan gagasan mengenai praktik yang sesuai dengan perkembangan (DAP), PJOK mempertimbangkan proses pembelajaran dengan mempertimbangkan karakteristik siswa, tugas gerak, dan dukungan kontekstual.
- 6) Komponen PJOK untuk memenuhi tujuan pembelajaran

## **B. Kajian Penelitian Yang Relevan**

Studi kasus yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu serta memiliki kaitan erat terhadap topik permasalahan penelitian yang akan dilakukan dianggap relevan. Kajian studi kasus yaitu sebagai berikut:

1. Kajian terkait "Pengaruh Stres dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan" (Sulastri & Onsardi, 2020). Maksud penelitian ilmiah ini yaitu meneliti dampak beban kerja pada kinerja terkait pekerjaan. Pendekatan multivariat merupakan metode analisis kuantitatif yang dipakai dalam studi research. Menerapkan sampel jenuh sebanyak tiga puluh orang, populasi penelitian ini terdiri dari seluruh pekerja

dealer Honda Astra Motor di Kota Bengkulu. Berdasarkan temuan empiris yang dilakukan, kinerja karyawan di dealer Astra Motor di Kota Bengkulu secara signifikan stress kerja mempengaruhi kinerja secara kurang baik begitupun beban kerja, sedangkan kinerja karyawan (Y) dealer Honda dipengaruhi secara signifikan oleh stress kerja (X1) dan beban kerja (X2). Dengan melihat uji hubungan diperoleh nilai  $R = 0,877$  serta nilai determinasi  $R^2 = 0,769$  menunjukkan bahwa stress kerja (X1) dan analisis statistik menunjukkan bahwa beban kerja (X2) memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 76,9%.

2. Penelitian (Iswanto & Agustina, 2016) dengan judul “Peran dukungan sosial di tempat kerja terhadap keterikatan kerja karyawan”. Penelitian ini akan menguji model hubungan antara model hubungan antara dukungan sosial dan keterikatan kerja dengan menggunakan analisis regresi. Desain penelitian yaitu mengembangkan regresi linier untuk menganalisis hubungan antara variabel. Sampel penelitian ini mencakup 164 karyawan BUMN/BUMD, yang terdiri dari kedua jenis kelamin. Instrumen pengukuran penelitian ini terdiri dari UWES modifikasi dan skala keterikatan kerja serta dukungan sosial yang dikembangkan oleh peneliti. Hasil analisis data menunjukkan korelasi signifikan melalui uji Product Moment dan Pearson dengan SPSS 18. Berdasarkan dengan hasil penelitian maka diperoleh yaitu terdapat Penelitian ini

mengidentifikasi korelasi positif dan signifikan antara dukungan sosial dan keterikatan kerja dengan tingkat kesignifikan statistik  $p < 0,01$ .

3. Penelitian (Iswari & Pradhanawati, 2018) dengan judul "Pengaruh peran ganda, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wanita". Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh peran ganda, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wanita di PT. Phapros TB. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian eksplanatif dan menggunakan wawancara dan kuesioner untuk mengumpulkan data. Seratus karyawan wanita PT. Phapros Tbk Semarang dipilih melalui proses seleksi *purposive sampling* untuk memastikan validitas data, dengan menggunakan teknik analisis regresi. Peran ganda, stres kerja, dan motivasi kerja semuanya berkorelasi kuat dengan kinerja karyawan, menurut temuan penelitian, dan variabel independen ketiga telah terbukti memiliki dampak positif dan substansial terhadap kinerja karyawan.
4. Kajian terkait (mince, 2021) dengan judul "Peran ganda pedagang perempuan dalam peningkatan kesejahteraan keluarga di Kecamatan Karang Mulia, Kabupaten Samofa, Kabupaten Biak Numfor". Tujuan utamanya adalah Studi ini akan menganalisis interaksi antara peran ganda pedagang perempuan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan keluarga di Kabupaten Biak Numfor.

- Penelitian ini menggunakan desain penelitian campuran (*mixed-methods research*) yang mengintegrasikan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Data diambil dengan dilakukannya wawancara mendalam kepada informan. Sedangkan analisis kualitatif menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan perempuan berperan penting dalam pengasuhan anak, penyediaan makanan dan produksi barang konsumsi rumah tangga
5. Penelitian (wahdaniah & Gunardi, 2018) dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene". Tujuan utama penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui bagaimana beban kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene, yang dapat dilihat secara sendiri ataupun secara bersamaan. Metodologi deskriptif dan verifikatif dipakai pada penelitian. Populasi dalam penelitian sebanyak 66 tenaga kerja negeri sipil di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene. Serta memakai sampel secara keseluruhan dengan alasan populasi kurang dari 100 orang/menggunakan teknik sampling jenuh. Kuesioner berbasis skala Likert dipilih sebagai alat ukur untuk mengumpulkan data penelitian. Hasil penelitian yang diperoleh yakni beban kerja pegawai dinas menyatakan pengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan dibuktikan hasil dari  $t$  hitung  $10,050 > T$  tabel 1,988, dapat didefinisikan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di

kantor dinas pekerjaan umum kabupaten Majene. Kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene dipengaruhi oleh stres kerja pegawai pemerintah, terlihat dari nilai  $t$  hitung sebesar  $2,879 > t$  tabel sebesar  $1,998$ . Berdasarkan nilai  $F$  hitung ( $214,259$ )  $> F$  tabel ( $3,140$ ), hasil uji  $F$  menunjukkan bahwa stres kerja serta beban kerja berpengaruh secara berpasangan terhadap hasil kerja. Hal ini menyatakan sebagaimana stres kerja serta beban kerja dapat mempengaruhi hasil kerja pegawai.

6. Penelitian (Weken et al., 2020) dengan judul “Hubungan antara beban kerja, konflik peran, dan dukungan sosial dengan stres kerja pada guru di sekolah menengah atas Negeri 1 Manado pada masa pandemi covid-19”. Tujuan umum dalam adalah menganalisis korelasi dari beban kerja, konflik peran, dan dukungan sosial dengan stres kerja pada guru di SMA N 1 Manado selama pandemic covid 19. Penelitian ini menggunakan desain penelitian *cross-sectional* dengan pendekatan kuantitatif dan metode survei analitik. Jumlah sampel yaitu 76 guru yang bersedia menjadi responden. Instrument pengukuran stres kerja yang digunakan adalah NIOSH *Job Stress Questionnaire* (1999) dalam bentuk googleform. Setelah dilakukannya penelitian ini maka hasil menunjukkan terdapat korelasi beban kerja dan stres kerja ( $p=0,000$ ), terdapat korelasi antara konflik peran dan dukungan sosial ( $p=0,000$ ), terdapat korelasi antara dukungan sosial dan beban kerja ( $p=0,000$ ). Hasil

penguji multivariate menyatakan hasil dari dukungan sosial ( $p = 0,007$ ;  $OR = 25,402$ ) merupakan variabel yang mempunyai dampak besar dengan stres kerja guru di SMA N 1 Manado. Secara umum dapat ditarik kesimpulan tingkat korelasi yang signifikan dari beban kerja, konflik peran, dan dukungan sosial dengan stres kerja pada guru di SMA N 1 Manado. Dukungan sosial merupakan variabel yang paling mempengaruhi stres kerja.

7. Kajian dari (Tuah Jaya et al., 2022) dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Peran Ganda terhadap Tingkat Stres Kerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Tanjung Medan, Kabupaten Rokan Hilir". Tujuan utama yaitu guna membuktikan bagaimana beban kerja, konflik peran ganda, dan beban kerja serta konflik peran ganda secara bersamaan memengaruhi stres kerja yang dialami oleh guru. Populasi penelitian ini terbatas pada kepala sekolah dasar di Kecamatan Tanjung Medan, Kabupaten Rokan Hilir. dengan jumlah sebanyak 148 dan sampel diambil sebanyak 108 orang. Instrument yang digunakan yaitu angket dengan menggunakan analisis deskriptif serta analisis statistik inferensial. Hasil penelitian menyatakan beban kerja sangat berdampak positif dan substansial terhadap tingkat stres kerja guru, dengan skor 0,517. Konflik peran ganda memiliki dampak positif serta signifikan terhadap tingkat stres kerja guru, sebagaimana dapat dinyatakan oleh skor 0,458. Namun, jika dipertimbangkan Analisis regresi menunjukkan bahwa

kombinasi beban kerja dan konflik peran ganda memprediksi stres kerja guru dengan nilai R-squared sebesar 0,543.

### **C. Kerangka Pikir**

Berdasarkan dengan penelitian yang relevan dan hasil-hasil penelitian terkait di atas, terbukti salah satunya menguji kondisi-kondisi pendidik tersebut dapat memberikan hubungan yang signifikan terhadap hasil kinerja guru PJOK, oleh karena itu dalam penelitian ini akan menguji beberapa kondisi seorang guru PJOK yang mungkin/bahkan sering dijumpai yang ditinjau terlebih dahulu dari konflik peran ganda beban kerja dukungan sosial dan stres kerja guru PJOK SMP Kabupaten Sleman.

#### **1. Hubungan Konflik Peran Ganda Terhadap Hasil Kinerja Guru PJOK**

Seorang dengan menyanggah profesi menjadi seorang guru PJOK sering kali memiliki konflik peran ganda. Yakni sebagai tenaga pengajar di sekolah dan sebagai peran lain semisal suami, istri, orang tua, atau peran pekerjaan lainnya. Konflik peran ganda inilah yang dapat menciptakan konflik-konflik lain dalam ranah waktu dan juga energi sehingga dapat mengakibatkan fokus serta kinerja di tempat kerja pastinya terbagi. Semakin besarnya tuntutan akan pemenuhan tanggung jawab, akan membuka permasalahan yang cukup kompleks serta kemungkinan besar akan terjadinya penurunan kinerja dan hasil kinerja seorang guru.

#### **2. Hubungan Beban Kerja Terhadap Hasil Kinerja Guru PJOK**

Beban kerja seorang pendidik khususnya PJOK dapat mencakup segala bentuk tanggung jawabnya yang pastinya harus dipersiapkan terkait

persiapan pembelajaran, pelaksanaan pengajaran, evaluasi, serta kegiatan administratif lainnya. Ketika beban kerja yang dihadapkan kepada seorang guru PJOK terlalu berat, guru tersebut dapat mengalami kelelahan baik fisik ataupun mental yang mana mampu mengurangi efektivitas mereka dalam menjalankan tugasnya, sehingga berdampak negatif terhadap hasil kinerja seorang guru PJOK.

### **3. Hubungan Dukungan Sosial Terhadap Hasil Kinerja Guru PJOK**

Suatu bentuk kepedulian secara sosial yang berasal dari berbagai arah seperti rekan kerja, atasan, serta keluarga menduduki posisi yang penting dalam upaya penurunan tingkat stress serta dapat menumbuhkan kebahagiaan/rasa nyaman. Sebagai seorang guru PJOK dimana ia memperoleh bentuk kepedulian secara sosial yang kuat cenderung mampu merasakan bahwa ia lebih dihormati dan didukung. Yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka sebagai sosok seorang guru PJOK.

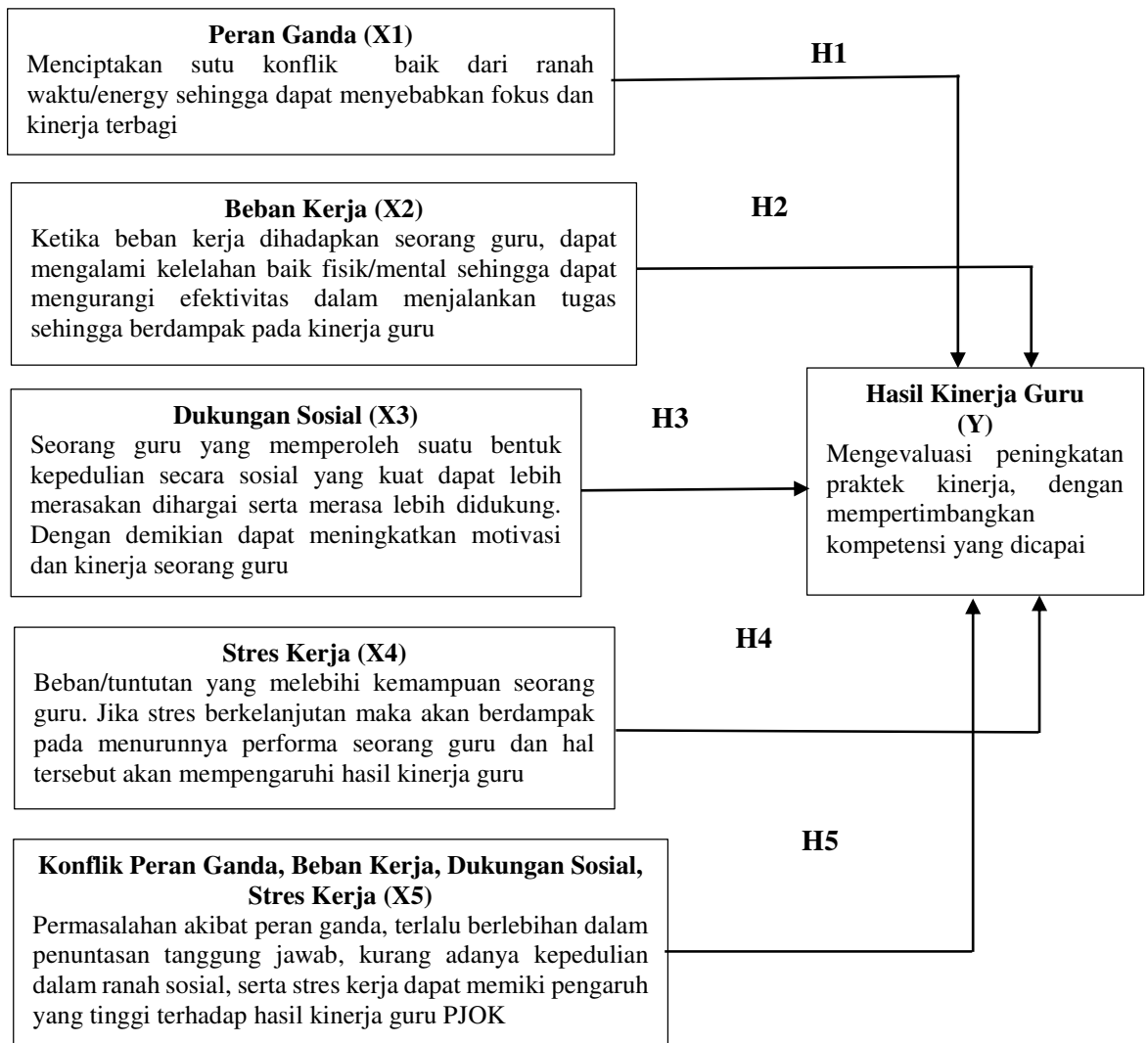
### **4. Hubungan Stres Kerja Terhadap Hasil Kinerja Guru PJOK**

Seorang guru PJOK dapat merasakan stres kerja di mana yang ditimbulkan ketika merasa terbebani oleh tugas/tuntutan yang pastinya melebihi kemampuan/sumber daya yang mereka miliki. Stres kerja yang berkelanjutan akan berdampak pada menurunnya performa seorang guru PJOK. Yang mana seluruh aspek fisik, mental dan emosional mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja guru PJOK.

## **5. Hubungan Konflik Peran Ganda Beban Kerja Dukungan Sosial Dan Stres Kerja Terhadap Hasil Kinerja Guru PJOK**

Konflik peran ganda, kelebihan beban kerja yang melebihi kemampuan pada diri individu, kurang adanya bentuk kepedulian secara sosial serta stres kerja dapat memiliki pengaruh secara besar terhadap hasil kinerja guru PJOK. Konflik peran ganda terjadi ketika seorang guru PJOK harus menghadapi tanggung jawab yang lebih dari satu peran. Beban kerja yang melebihi kemampuan pada diri setiap individu dapat berdampak buruk seperti burnout, menurunnya kesehatan fisik, menurunnya kesehatan mental, menurunnya produktivitas atau kurang dapat memfokuskan diri, serta gangguan hubungan sosial, dan bahkan mengurangi kemampuan guru PJOK untuk fokus serta memberikan perhatian yang diperlukan oleh siswa. Dukungan sosial yang kurang dapat menyebabkan kecemasan serta depresi, semakin rendahnya rasa percaya diri, kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaan, dan sulitnya beristirahat dengan tenang/kesulitan mengatur jam tidur, serta mampu berdampak yang buruk/negatif pada ranah kesehatan psikis dan kinerja seorang guru PJOK. Oleh karena itu, penting tersedianya bentuk-bentuk dukungan sosial yang memadai untuk membantu seorang guru PJOK mengelola konflik peran ganda dan stres kerja, serta memastikan bahwa mereka memiliki dukungan sosial yang diperlukan untuk memberikan kinerja yang baik

Gambar 1. Kerangka Pikir



#### D. Hipotesis Penelitian

Mengacu pada kerangka konseptual masalah dan tujuan penelitian yang telah di ulas dari penelitian yang sesuai serta kerangka konsep, sehingga hipotesisi yang akan diajukan yaitu di bawah ini:

1. Ada hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda terhadap hasil kinerja guru PJOK SMP Kabupaten Sleman.
2. Ada hubungan yang signifikan antara beban kerja terhadap hasil kinerja guru PJOK SMP Kabupaten Sleman.

3. Ada hubungan yang signifikan antara dukungan sosial terhadap hasil kinerja guru PJOK SMP Kabupaten Sleman.
4. Ada hubungan yang signifikan antara stres kerja terhadap hasil kinerja guru PJOK SMP Kabupaten Sleman.
5. Ada hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda beban kerja dukungan sosial dan stres kerja secara simultan terhadap hasil kinerja guru PJOK SMP Kabupaten Sleman.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian kuantitatif yang sifatnya korelasional akan menjadi metodologi yang digunakan. (Syahrizal & Jailani, 2023, p. 15), (Sutrisno & Yusri, 2021, pp. 223-224) , (Y. P. Ningrum & Suwandi, 2023, p. 1895) dengan mencoba menetapkan hubungan sebab akibat di antara fenomena yang diteliti, penelitian berusaha mengidentifikasi penyebab-penyebab potensial dari perubahan tingkah laku, gejala/fenomena sehingga menimbulkan suatu kejadian, atau perilaku atau benda-benda serta mengakibatkan perubahan pada variabel independen yang telah terjadi melalui proses umum.

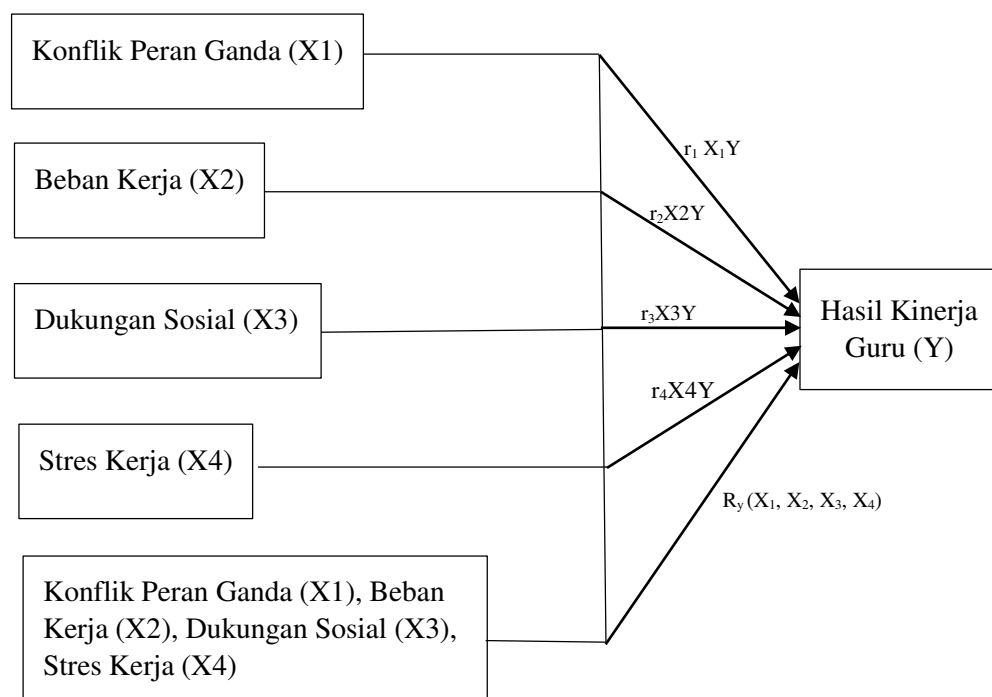
Istilah “korelasi” berawal dari istilah “*correlation*” mempunyai arti hubungan, timbal balik, keterkaitan dalam Bahasa Indonesia. Dalam dunia statistika pendidikan, korelasi mengacu pada hubungan antar dua variabel/lebih yang mana memiliki sifat kuantitatif (Maksum, 2012, p. 73). Mengutip dari (Santoso & Madiistriyanto, 2021, pp. 184-185) metode korelasional melibatkan suatu pungumpulan informasi guna penentuan terhadap terdapat atau tidaknya suatu korelasi dalam suatu permasalahan yang ditemui.

Karena peneliti biasanya tidak mempertimbangkan faktor-faktor yang terkandung dalam koefisien korelasi, penelitian korelasi merupakan komponen penelitian *ex post facto*, penelitian korelasi disebutkan hampir mempunyai kesamaan karena waktu pengambilan data dalam suatu penelitian setelah fenomena berlangsung, tanpa mengubah struktur/memanipulasi serta tidak

pemberian treatment pada variabel penelitian menurut dalam (Hasbi et al., 2023, p. 786).

Berdasarkan dengan studi teoritis tersebut, dengan begitu pendefinisian penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional yaitu penelitian dengan melakukan dimana suatu kejadian telah berlangsung/telah dilalui, tanpa adanya pemberian perlakuan/memberikan *treatment* terhadap variabel yang akan diteliti. Berikut rancangan penelitian ini:

Gambar 2. Desain Hubungan Variabel Dependen Dan Variabel Independen  
 Sumber: (Sugiyono, 2019, p. 64)



Berdasarkan gambar di atas, penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode kuantitatif korelasi multivariat untuk menghubungkan variabel bebas yaitu variabel X1, X2, X3, dan X4 dengan variabel terikat yaitu variabel Y. untuk mencari hubungan X1 (konflik peran ganda) dengan Y (hasil kinerja guru PJOK), X2 (beban kerja) dengan Y (hasil kinerja guru PJOK), X3

(dukungan sosial) dengan Y (hasil kinerja guru PJOK), dan X4 (stres kerja) dengan Y (hasil kinerja guru PJOK), Penelitian ini akan menerapkan analisis korelasi sederhana untuk menguji hipotesis tentang hubungan antara variabel. Untuk mencari hubungan antara X1, X2, X3, X4 serta menggunakan uji korelasi berganda guna menentukan korelasi secara berganda.

## **B. Tempat Dan Waktu Penelitian**

### **1. Tempat**

Penelitian dilaksanakan di sekolah masing-masing dari sampel yang terpilih yaitu guru PJOK SMP Kabupaten Sleman.

### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 3 – 6 Desember 2024.

## **C. Populasi Dan Sampel Penelitian**

### **1. Populasi**

Populasi yaitu bagian generalisasi dimana mencakup hal-hal/orang berdasarkan atribut sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan peneliti guna dipelajari serta dari situ kita dapat menyimpulkannya. Oleh karena itu, populasi dalam konteks ini tidak hanya mencakup seseorang segala bentuk benda serta objek alami yang lain, bahkan populasi menggabungkan seluruh atribut yang dimiliki objek/materi yang diamati, tidak hanya terbatas oleh jumlah (Sugiyono, 2016, p. 80).

Populasi dalam kajian ini yaitu jumlah total guru PJOK SMP yang terdapat di Kabupaten Sleman. Data statistik dari Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman menunjukkan jumlah keseluruhan guru yaitu 142 yang

mencakup 17 kecamatan antara lain Moyudan, Minggir, Seyegan, Godean, Gamping, Mlati, Depok, Berbah, Prambanan, Kalasan, Ngemplak, Ngaglik, Sleman, Tempel, Turi, Pakem, dan Cangkringan. 84 guru berasal dari sekolah negeri dan 58 guru berasal dari sekolah swasta, Analisis data menunjukkan perbandingan jumlah guru laki-laki dan perempuan di sekolah negeri (61:23) dan swasta (47:11). Berikut adalah tabel yang memperjelas data.:

Tabel 1. Jumlah Subjek Penelitian  
Sumber (Dinas Pendidikan, 2024)

Kecamatan	Sekolah		Jenis Kelamin			
	Negeri	Swasta	Negeri		Swasta	
			L	P	L	P
Moyudan	3	1	-	3	1	-
Minggir	3	3	2	1	3	-
Seyegan	3	1	3	-	1	-
Godean	5	5	5	-	4	1
Gamping	9	6	8	1	6	-
Mlati	4	7	3	1	4	3
Depok	6	8	5	1	6	2
Berbah	5	2	5	-	2	-
Prambanan	4	8	3	1	6	2
Kalasan	6	2	4	2	2	-
Ngemplak	4	2	3	1	2	-
Ngaglik	7	4	4	3	3	1
Sleman	7	3	5	2	3	-
Tempel	7	-	4	3	-	-
Turi	4	2	3	1	2	-
Pakem	5	2	2	3	1	1
Cangkringan	2	2	2	-	1	1
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>58</b>	<b>61</b>	<b>23</b>	<b>47</b>	<b>11</b>
<b>Total</b>				<b>84</b>	<b>58</b>	

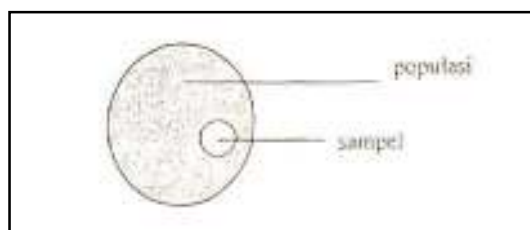
## 2. Sampel

Peneliti menggunakan pengambilan sampel sebagai metodologi atau proses melalui metodis mempertimbangkan beberapa objek /orang sampel representatif dari jumlah total populasi dalam penelitian (Firmansyah &

Dede, 2022, p. 88). Sampel didefinisikan sebagai bagian cakupan menyeluruh serta memiliki ciri sama dengan subyek yang telah ditentukan sebelumnya, dengan keterbatasannya peneliti bisa memakai jumlah sampel yang pastinya berasal dari jumlah total subyek. Apa yang diambil dari jumlah sampel tersebut, dapat ditarik kesimpulan dari populasi (Sugiyono, 2016, p. 81).

Sampel yang baik harusnya dapat menggambarkan sejauh mana populasi yang ada (*representativeness*). Dapat diartikan bahwa, karakteristik anggota sampel dapat menggambarkan keadaan yang senyatanya. Selain itu, Sampel diharapkan memiliki karakteristik yang homogen dengan populasi (Maksum, 2018, p. 65)

Gambar 3. Konsep Populasi-Sampel  
Sumber (Maksum, 2018, p. 65)



Pengambilan sampel secara sengaja/*Purposive Sampling*, juga dikenal sebagai pengambilan sampel menggunakan prosedur penentuan berdasarkan faktor-faktor tertentu, merupakan strategi sampel yang digunakan dalam penyelidikan ini (Sugiyono, 2016, p. 85). Tujuan dipilihnya teknik sampling ini karena agar sampel dapat diambil secara *representative* atau mewakili dari jumlah populasi serta hasil penelitian yang mampu digeneralisasikan. Kriteria syarat penentuan sampel anatar lain sebagai berikut:

- 1) Guru yang memiliki pekerjaan ganda/pekerjaan yang lebih dari satu
- 2) Guru yang telah menikah sekurang-kurangnya 1 tahun
- 3) Guru yang belum sertifikasi
- 4) Guru yang memiliki masa kerja 5 tahun terhitung dari TMT awal guru dalam data dapodik dinas pendidikan
- 5) Guru yang tidak memiliki ART di rumah

Berdasarkan pendapat di atas, maka diperoleh sampel sejumlah 55 guru PJOK. Data tersebut akan dijabarkan terperinci pada tabel ini:

Tabel 2. Jumlah Sampel Terpilih  
Sumber (Dinas Pendidikan, 2024)

Kecamatan	Sekolah		Jenis Kelamin				Status Pernikahan			
	Negeri	Swasta	Negeri		Swasta		Sudah		Belum	
			L	P	L	P	N	S	N	S
Moyudan	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-
Minggir	3	1	2	1	1	-	1	-	2	1
Seyegan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Godean	3	4	3	-	3	1	2	2	1	2
Gamping	6	1	6	-	1	-	5	1	-	-
Mlati	2	3	2	-	1	2	2	2	-	1
Depok	2	2	1	1	1	1	2	1	-	1
Berbah	4	-	4	-	-	-	4	-	-	-
Prambanan	2	5	2	-	5	-	2	4	-	1
Kalasan	2	1	2	-	1	-	2	-	-	1
Ngemplak	3	2	2	1	2	-	3	1	-	1
Ngaglik	4	2	2	2	1	1	4	1	-	1
Sleman	5	1	2	3	1	-	3	1	2	-
Tempel	5	-	3	2	-	-	4	-	1	-
Turi	3	1	3	-	1	-	2	1	1	-
Pakem	2	2	1	1	1	1	2	1	1	-
Cangkringan	1	-	1	-	-	-	1	-	-	-
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>26</b>	<b>36</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>39</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
<b>Keseluruhan</b>	<b>47</b>	<b>26</b>	<b>47</b>		<b>26</b>		<b>55</b>		<b>18</b>	

#### **D. Variabel Penelitian**

Variabel dalam penelitian mampu didefinisikan sebagai seluruh dengan bentuk apapun itu yang telah ditentukan guna dikaji secara mendalam sehingga akan mendapatkan segala informasi terkait perihal tersebut, lalu informasi yang didapatkan bisa dijadikan patokan dalam hasil akhir suatu penelitian (Sugiyono, 2016, p. 38). Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel sebagai dasar analisis, antara lain variabel bebas dan variabel terikat. Fokus penelitian ini dapat diidentifikasi di bawah ini:

##### **1. Variabel Bebas**

###### **a. Konflik Peran Ganda ( $X_1$ )**

Konflik peran ganda yaitu situasi di mana seseorang mengalami tekanan atau kesulitan dalam menjalankan dua atau lebih peran yang dimilikinya secara bersamaan karena tuntutan dari masing-masing peran tersebut saling bertentangan atau membebani.

###### **b. Beban Kerja ( $X_2$ )**

Beban kerja yaitu jumlah tugas, tanggung jawab, atau pekerjaan yang harus diselesaikan seseorang dalam kurun waktu tertentu.

###### **c. Dukungan Sosial ( $X_3$ )**

Dukungan sosial adalah bantuan, perhatian, dan rasa kepedulian yang diterima seseorang dari orang-orang di sekitarnya, seperti keluarga, teman, kolega, atau komunitas.

#### **d. Stres Kerja (X<sub>4</sub>)**

Stres kerja yaitu espons fisik, mental, atau emosional seseorang terhadap tuntutan, tekanan, atau kondisi di tempat kerja yang dirasakan melebihi kapasitas atau sumber daya yang dimilikinya untuk mengatasi.

### **2. Variabel Terikat**

#### **a. Hasil kinerja guru PJOK (Y)**

Hasil kinerja dapat didefinisikan sebagai encapaian atau output yang dihasilkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik

### **E. Teknik Dan Instrumen Pengumpul Data**

Alat dan metode untuk mengumpulkan data selama proyek penelitian. Tingkat pengumpulan data akan berdampak pada mutu penelitian (Maksum, 2018, p. 159). Alat ukur atau instrumen yang baik diperlukan karena secara teori, penelitian melibatkan pengukuran peristiwa sosial dan alam. Oleh karena itu, instrumen penelitian adalah perangkat yang digunakan untuk mengukur proses sosial dan alam yang diamati. (Sugiyono, 2019, p. 166).

Metode pengambilan informasi/data pada penelitian ini adalah memakai instrumen psikologi serta instrument guna mengukur hasil kinerja guru dalam bentuk skala likert/skala persepsi. Skala pengukuran persepsi dipilih guna melihat kepribadian, argumentasi, serta pandangan suatu individu terkait dengan permasalahan sosial (Sugiyono, 2016, p. 93). Adapun skala yang digunakan yaitu skala peran ganda, beban kerja, dukungan sosial, dan stres kerja dalam ranah psikologi dan skala hasil kinerja guru. Setiap aitem

pernyataan disusun dengan menggunakan bentuk yang sesuai dengan keadaan serta tidak sesuai dengan keadaan nyata. Skala likert memakai serta menerapkan 4 (empat) alternatif jawaban berupa sangat setuju (SS), Setuju (S), tidak setuju (ST), serta sangat tidak setuju (STS). Berikut ini yaitu penilaian dari setiap pernyataan opsi jawaban pada masing-masing instrumen penelitian.

Tabel 3. Distribusi Skor Alat Ukur Penelitian

Alternatif Jawaban	Penilaian Jawaban	
	(Favorable)	(Unfavorable)
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Metode penelitian ini melibatkan angket yang lolos uji oleh pakar ahli pada bidangnya (*expert judgment*). Penilaian/keputusan yang pastinya lebih akurat dan informatif dalam kajian bidang tertentu sangat perlu di perhatikan dalam proses penelitian, *expert judgment* yaitu suatu istilah yang dipakai guna menetapkan bidang tersebut (Juniardi et al., 2018, p. 94).

Penilaian oleh pakar ahli/*expert judgment* di sini lebih menekankan *content validity*/penilaian isi. *Content validity* merupakan aspek penting dalam pengembangan instrumen dalam penelitian, yang memastikan instrumen tersebut mengukur secara akurat (Suryadi & Kulsum, 2020, p. 102). Di dalam *content validity* tersebut pakar ahli akan menguji validitas isi yang melibatkan evaluasi dari ahli atas relevansi serta representasi dari butir-butir soal yang diajukan (Suryadi et al., 2023, p. 190).

Penilaian angket melalui *content validity*/penilaian isi merupakan metode yang berkontribusi pada pengembangan angket yang valid diberbagai bidang

(Nordin et al., 2022, p. 574). Berdasarkan *content validity* yang dilakukan oleh pakar ahli, Penelitian ini menerapkan teknik pengumpulan data angket serta dinyatakan layak untuk dipergunakan.

### 1) Kisi-Kisi Konflik Peran Ganda

Struktur dalam kisi-kisi konflik peran ganda dalam penelitian ini berupa modifikasi yang telah disusun pertama oleh (Pratama & Retnawati, 2018, p. 2) Nilai reabilitas sebesar 0,804 dan nilai validitas kisaran 0,409 hingga 0,759 Studi ini mengacu pada dimensi konflik peran ganda menurut (Riskasari, 2016, p. 77) untuk menganalisis dampak konflik peran pada kinerja yaitu a). konflik berdasarkan waktu b). konflik berdasarkan tekanan dan c). konflik berdasarkan perilaku. Kisi-kisi konflik peran ganda dapat diperjelas pada data tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Kisi-Kisi Konflik Peran Ganda

No	Aspek	Indikator	No Aitem		Total
			F	UF	
1	Konflik berdasarkan waktu	Kurangnya waktu untuk menjalankan peran dalam keluarga	1, 7	12, 18	4
		Kurangnya waktu untuk menjalankan peran dalam pekerjaan	3, 5	14, 16	4
2	Konflik berdasarkan tekanan	Peran dalam keluarga mengganggu aktivitas peran dalam pekerjaan	9, 15	2, 22	4
		Peran dalam pekerjaan mengganggu aktivitas peran di rumah	11, 13	4, 20	4
3	Konflik berdasarkan perilaku	Membawa dampak dari satu peran ke peran lain	17, 19	6, 24	4
		Membawa pola perilaku disatu tempat ke peran yang lain	21, 23	8,10	4
<b>Total</b>			<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>

## 2) Kisi-Kisi Beban Kerja

Bentuk kisi-kisi beban kerja pada penelitian yang akan dilakukan yaitu mengadopsi dari riset yang telah dilakukan (Tannady et al., 2022, p. 6462) sehingga diperoleh Nilai korelasi antara 0,361 hingga 0,683 serta nilai reliabilitas sebesar 0,911. Berdasarkan dimensi beban kerja yang dinyatakan oleh (Fahamsyah, 2017, p. 113) yaitu: a). beban kerja berlebihan/sedikit kuantitatif yaitu tanggung jawab yang lebih berfokus pada jumlah seperti jumlah jam kerja yang meningkat, jumlah tugas yang diberikan semakin banyak, dan b). beban kerja berlebih/sedikit kualitatif yaitu beban kerja yang lebih berfokus pada kompleksitas dan tuntutan yang umumnya mengukur berdasarkan tingkat kesulitan, tekanan, dan tuntutan mental yang ditimbulkan. Kisi-kisi beban kerja tersebut akan dijabarkan pada tabel 3 dibawah ini:

Tabel 5. Kisi-Kisi Beban Kerja

No	Aspek	Indikator	No Aitem		Total
			F	UF	
1	Beban berlebih atau sedikit kuantitatif	Melaksanakan tugas dengan batasan waktu	1, 18	11, 25	4
		Melakukan banyak kesalahan data bekerja dengan batasan waktu	2, 23	17, 26	4
		Menurunnya kesehatan	3, 20	24	3
		Merasa jenuh dengan pekerjaan rutin	15, 4	22, 16	4
		Berkurangnya perhatian karena sedikitnya tugas	5, 14	19, 21	4
2	Beban berlebih atau sedikit kualitatif	Tidak ada peluang untuk mengembangkan potensi diri	8	6, 13	4
		Tidak dapat mengembangkan potensi dalam bekerja	7, 9	10, 12	4
<b>Total</b>			<b>13</b>	<b>13</b>	<b>26</b>

### 3) Kisi-Kisi Dukungan Sosial

Bentuk kisi-kisi dukungan sosial dalam penelitian ini menggunakan kerangka konseptual dari (Patty et al., 2017, p. 213) sehingga diperoleh nilai validitas instrumen dengan rentang nilai antara 0,359 samapi 0,591 serta nilai reliabilitas berada dalam kategori dapat diandalkan yaitu 0,873. Faktor-faktor kepedulian sosial yang hendak dijadikan indikator yaitu dukungan emosional, dukungan penilaian, dukungan instrumental, serta dukungan informatif.

Tabel 6. Kisi-Kisi Dukungan Sosial

No	Aspek	Indikator	No Aitem		Total
			F	UF	
1	Dukungan Emosional	Penerimaan	1		1
		kepedulian	2, 3		2
2	Dukungan Penilaian	Pemberian umpan balik	4	5	2
		Pemberian penguatan	6, 7		2
3	Dukungan Informasi	Memberikan penjelasan mengenai suatu hal tertentu	8, 9, 10, 11		4
		Memberikan nasehat atau tuntunan	13, 14	12	3
4	Dukungan Instrumental	Menghabiskan waktu bersama	15, 16		2
		Memberikan bantuan	17, 18, 19, 20		4
<b>Total</b>			<b>18</b>	<b>2</b>	<b>20</b>

### 4) Kisi-Kisi Stres Kerja

Bentuk kisi-kisi stres kerja pada penelitian yang akan dilakukan memakai adopsi dimana telah dibuat (Septiari & Unud, 2016, p. 6431). Ditemukan nilai reabilitas sebesar 0,871 dan memiliki nilai validitas kisaran 0,320 hingga 0,680 berdasarkan dengan penelitian (Halid, 2021, p.257) mengkonseptualisasikan beberapa aspek interkoneksi fisiologis

yaitu gejala fisik yang memberikan perubahan terhadap metabolisme pada tubuh, aspek psikologis yaitu tekanan kerja yang menyebabkan kejenuhan/rasa ketidak puasan dengan apa yang telah dicapai, aspek perilaku yaitu perubahan/situasi menurunnya produktivitas yang ditunjukkan melalui perilaku mereka, dan aspek organisasi yaitu perubahan yang dapat menimbulkan gangguan dalam organisasi. Kisi-kisi stress kerja akan diulas pada data dibawah ini:

Tabel 7. Kisi-Kisi Stres Kerja

No	Aspek	Indikator	Item		Total
			F	UF	
1.	Gejala fisiologis	Perubahan metabolisme	1	22	2
		Detak jantung meningkat	3	24	2
		Gangguan pernafasan	5	26	2
		Hipertensi	7	28	2
		Migren	9	30	2
2.	Gejala Psikologis	Tekanan psikologis kerja	21	12	2
		Kecemasan dalam pekerjaan	23	14	2
		Cepat marah	25	16	2
		Mengalami kejenuhan	27	18	2
		Penangguhan tugas	29	20	2
3.	Gejala perilaku	Kinerja yang menurun	11	2	2
		Penurunan kehadiran	13	4	2
		Perubahan kebiasaan makan	15	6	2
		Kesulitan berkonsentrasi	17	8	2
		Imsomnia	19	10	2
<b>Total</b>			<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>

##### 5) Kisi-Kisi Hasil Kinerja Guru

Kisi-kisi hasil kinerja ini dikhususkan untuk mengungkapkan data mengenai kinerja guru. Skala yang digunakan telah dimodifikasi oleh Depdikans dari instrumen Penilaian Kinerja Guru (IPKG) yang dikembangkan oleh Departemen Pendidikan Georgia antara lain desain

pembelajaran, proses belajar mengajar, serta hubungan interpersonal. Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG) merupakan instrumen yang dibakukan untuk menilai kinerja guru secara objektif, dengan demikian uji instrument tidak wajib diujikan kembali. Instrument ini juga telah digunakan oleh (Setyanti, 2020) sehingga memperoleh nilai kisaran 0,785 hingga 0,924 serta nilai reliabilitas 0,913.

Tabel 8. Kisi-Kisi Hasil Kinerja Guru

No	Aspek	Indikator	No	Jml
1	Perencanaan proses pembelajaran	Menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran	1, 2	2
		Mengidentifikasi kompetensi yang harus dicapai siswa.	4,5	2
2	Pelaksanaan proses pembelajaran	Memulai dan mengakhiri proses belajar dengan efektif	6, 8	2
		Menguasai bahan ajar	9, 12	2
		Menggunakan metode pembelajaran yang tepat	3, 7, 24, 24	4
		Memanfaatkan suasana belajar yang kondusif	10, 11, 20	3
		Mengaktifkan keterlibatan siswa melalui pendekatan pembelajaran aktif	13, 14, 17, 18, 21, 22, 23	7
		Menggunakan metode pembelajaran yang memudahkan pemahaman siswa	15, 16, 19, 26	4
3	Penilaian hasil belajar	Mengembangkan sistem penilaian berbasis hasil belajar	27, 28	2
		elakukan evaluasi proses dan hasil belajar	29, 30	2
		Menentukan evaluasi berdasarkan tujuan pembelajaran	31, 32	2
		Mengintegrasikan hasil penilaian dalam perencanaan pembelajaran	33, 34	2
<b>Total</b>			<b>34</b>	

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Asumsi Klasik**

Setelah dilakukannya suatu penelitian serta mendapatkan hasil data maka harus diperiksa guna mengusulkan hipotesis penelitian, persyaratan berikut harus dipenuhi saat menggunakan model regresi berganda:

#### **a. Uji Normalitas**

Mengutip dari (Maksum, 2012, p. 161) Tujuan dari uji kenormalan adalah guna meyakinkan bahwa semua informasi dikumpulkan terdistribusi secara homogeny/stabil. Dengan kata lain, distribusi angka Mengikuti distribusi normal dengan parameter mean dan varians tertentu memberikan kesan seperti lonceng atau kurva. (Sarim, 2018, p. 246), (Kusumawati & Utami, 2017, p. 68), dan (Nagara & Hendarati, 2022, p. 59) Kurva PP-Plot, yang menampilkan Titik-titik data terkonsentrasi di sepanjang sumbu diagonal, juga bisa dipergunakan menyimpulkan hasil uji normalitas. Informasi statistik dapat dikatakan homogen jika tersebar di sekitar garis diagonal atau mengikuti arahnya. Uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dipakai dalam menentukan Apakah data di sepanjang garis diagonal tersebut simetris. Distribusi data dianggap normal jika nilai *signifikansi* (sig) signifikan pada tingkat  $\alpha = 0,05$ . Uji *Kolmogorov-Smirnov* juga dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

Gambar 4. Rumus Uji Normalitas.  
Sumber (Sugiyono, 2019, p. 79)

$$KD : 1,36 \frac{\sqrt{n_1 + n_2}}{n_1 n_2}$$

Keterangan:

KD = Jumlah *Kolmogorov-Smirnov* yang dicari

n1 = Jumlah sampel yang diperoleh

n2 = Jumlah sampel yang diharapkan

#### b. Uji Linieritas

Memastikan apakah variabel dalam penelitian mempunyai hubungan sebanding lurus, digunakan uji linieritas (Kurniasari et al., 2018, p. 13). Jika, asumsi regresi yang baik/dikatakan memenuhi syarat apabila hubungan yang linier antar variabel. Hubungan antara variabel, seperti garis lurus atau pembentukan pola garis linear, disebut linearitas. Teknik grafik *scatter-plot* merupakan salah satu cara guna menyatakan terdapat atau tidaknya korelasi antar variabel yang diteliti (Maksum, 2018, p. 145). Uji linieritas data dapat dihitung dengan menggunakan rumus di bawah ini.

Gambar 5. Rumus Uji Linieritas  
Sumber (Winarsuna, 2017, p. 112)

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{rer}}$$

Keterangan:

F<sub>reg</sub> = Harga F garis linier

RK<sub>reg</sub> = Rerata kuadrat regresi

$RK_{res}$  = Rerata kuadrat residu

Landasan pengambilan keputusan dalam pengujian linearitas data dapat dilakukan dengan 2 (dua) metode, yaitu dapat diperhatikan pada bagian di bawah ini:

- 1) Membandingkan angka *signifikansi* (sig) dengan 0,05
  - a) Hubungan linier yang substansial antara variabel penelitian dapat disimpulkan apabila angka signifikan *Deviation From Linearity* lebih dari 0,05.
  - b) Hubungan linier yang substansial antara variabel penelitian dapat disimpulkan apabila angka signifikan *Deviation From Linearity* lebih dari 0,05.
- 2) Menentukan signifikansi dengan membandingkan F hitung dan F tabel.
  - a) Jika nilai F hitung < F tabel, Oleh karena itu, bisa dikatakan bahwa variabel dalam penelitian mempunyai hubungan linier yang cukup besar.
  - b) Jika nilai F hitung > F tabel, Akibatnya, bisa dikatakan bahwa variabel dalam penelitian tidak berkorelasi linear secara signifikan.

### c. Uji Multikolinieritas

Maksud pengujian multikolinieritas yaitu guna menentukan terdapat atau tidaknya model regresi antara variabel dalam penelitian tersebut. Model regresi memerlukan variabel independen yang tidak berkaitan. Apabila terjadi korelasi antara dua variabel independen, hal

ini dikenal sebagai multikolinearitas. Faktor inflasi varians/nilai VIF bisa diterapkan guna memperjelas apakah terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa data bebas atau tidak memiliki multikolinearitas apabila hasil dari  $VIF < 10$  serta toleransi  $> \alpha 0,05$  (Sukmawati & Ekasasi, 2020, p. 72). Uji multikolinieritas juga dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Gambar 6. Rumus Uji Multikolinieritas  
Sumber (Priyono, 2021, p. 107)

$$VIF_j = \frac{1}{1 - R_j^2}$$

Keterangan:

VIF = Variance Inflation Factor

$R_j^2$  = Koefisien determinasi antara  $X_j$  dengan variabel bebas lainnya pada persamaan/model dugaan

$j = 1, 2, 3, \dots, p$

Menurut (Wiska & Colin, 2021, p. 409) uji multikolinearitas menggunakan nilai tolerance dan VIF dijabarkan di bawah ini:

- 1) Apabila hasil dari skor toleransi  $> 0,100$  serta VIF lebih besar 10, Akibatnya, bisa dikatakan bahwa temuan penelitian tidak menunjukkan multikolinearitas.
- 2) Apabila hasil dari skor toleransi  $< 0,100$  serta VIF lebih besar 10, Temuan penelitian kemudian dipengaruhi oleh multikolinearitas.

#### d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan proses pengujian guna menentukan hubungan antara data yang dihitung baik yang disusun berdasarkan *time series/cross section* korelasi pada dirinya sendiri, yang mana dapat menyebabkan kesalahan. Menurut (Wiska & Colin, 2021, p. 409) untuk mengetahui terdapat tidaknya autokorelasi dalam suatu model regresi dapat menggunakan keputusan dalam uji autokorelasi *Durbin Watson* (uji DW). Uji autokorelasi dengan menggunakan uji *Durbin Watson* juga dapat dilakukan dengan menggunakan rumus serta pengambilan keputusan berdasarkan dasar di bawah ini:

Gambar 7. Rumus Uji Autokorelasi

Sumber (Priyono, 2021, p. 193)

$$d = \frac{\sum_{t=2}^T (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=1}^T e_t^2}$$

Keterangan:

T = Jumlah total observasi

$e_t$  = Residu ke - t dari model regresi

- 1) Apabila nilai d (*Durbin Watson*) kurang dari dL atau lebih dari (4 - dL), maka hipotesis nol ditolak, menunjukkan adanya autokorelasi.
- 2) Apabila nilai d (*Durbin Watson*) berada di tengah-tengah dU dan (4 - dU), maka hipotesis nol diterima, menunjukkan tidak terdapat autokorelasi

- 3) Apabila nilai  $d$  (*durbin Watson*) berada diantara  $dL$  serta  $dU$  atau diterima ( $4 - dU$ ) dan ( $4 - dL$ ), maka dapat disimpulkan bahwa tidak memberikan hasil yang jelas.

**e. Uji Heteroskedastisitas**

Analisis heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menganalisis data/mengidentifikasi apakah varian residual dalam pengujian regresi tidak konstan. Uji glejser dapat dilakukan untuk membuktikan heteroskedastisitas (Mardiatmoko, 2020, p. 335). Meregresikan variabel independen terhadap nilai residual absolut memungkinkan pengujian. Absolut yaitu skor absolut variabel  $Y$  (nilai positif), serta residual adalah perbedaan diantara nilai varian  $Y$  dan nilai proyeksi variabel  $Y$ . Tidak ada heteroskedastisitas jika residual absolut dan variabel independen menunjukkan hasil signifikansi  $> 0.05$ .

Gambar 8. Rumus Uji Heteroskedastisitas  
Sumber (Priyono, 2021, p. 132)

$$|e_i| = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + u$$

Keterangan:

$e_i$  = Nilai *absolut residual*

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$  = Koefisien regresi

$X_1, X_2, \dots, X_k$  = Variabel bebas

$u$  = *Error term*

## 2. Uji Hipotesis

### a. Uji Regresi Sederhana

Mengutip dari (Maksum, 2018, p. 184) analisis regresi sederhana digunakan untuk menentukan dasar pengambilan keputusan dalam hipotesis. Disarankan berdasarkan distribusi data yang mencakup satu variabel prediktor (X) dan satu variabel kriteria (Y) dengan hubungan linier. Uji regresi sederhana dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

Gambar 9. Rumus Uji Regresi Sederhana  
Sumber (Priyono, 2021, p. 71)

$$Y = a + bX$$
$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{(n)(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$
$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{(n)(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

Y = Garis regresi/variable response

a = Konstanta

b = Konstanta regresi

X = Variabel bebas

Pengambilan keputusan dalam pengujian regresi dasar berdasarkan (Kurniawan & Yuniarto, 2016, p. 113) antara lain sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *p-value* dari  $\beta_1 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan ditemukan hubungan yang sangat penting dari variabel independen serta variabel dependen.

- 2) Jika nilai p-value yang berasal dari  $\beta_1 > 0,05$ , Akibatnya, dapat dikatakan tidak terdapat hubungan yang jelas antara variabel independen dengan variabel dependen.

### **b. Uji Regresi Berganda**

Jika ada dua atau lebih variabel bebas (setidaknya dua), pengujian regresi berganda dipakai guna menentukan bagaimana variabel dependen (variabel Y) berubah seiring waktu (Sugiyono, 2019, pp. 307-308). Mengutip dari (Septio et al., 2020, p. 21) menggunakan regresi berganda akan lebih sesuai dengan kenyataan sebenarnya di lapangan, yaitu bahwa banyak faktor dependen harus digunakan untuk menjelaskan variabel dependen, bukan hanya satu variabel independen. Uji regresi berganda dapat dilakukan pengujian dengan rumus sebagai berikut:

Gambar 10. Rumus Uji Regresi Berganda  
Sumber (Priyono, 2021, p. 158)

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + \epsilon$$

Keterangan:

Y = variabel terikat/variabel dependen

$\beta_0$  = konstanta

$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$  = koefisien regresi

$X_1, X_2, \dots, X_k$  = variabel bebas/variabel independen

$\epsilon$  = *error term*

Pengambilan dasar keputusan setelah melakukan banyak uji regresi dapat mempertimbangkan dasar keputusan di bawah ini:

- 1) Jika hasil nilai  $\rho$  (sig)  $> 0,05$ , dengan demikian dapat ditarik kesimpulan pengajuan hipotesis  $H_0$  diterima
- 2) Jika hasil nilai  $\rho$  (sig)  $< 0,05$ , dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa pengajuan hipotesis  $H_0$  ditolak

**c. Uji Koefisien Determinasi ( $R_2$ )**

Derajat kedekatan hubungan model dinilai menggunakan uji ( $R_2$ ). Menurut (Nur Hidayah et al., 2023, p. 14), (Cahyaningdyah et al., 2021, p. 4), dan (Iskandar et al., 2018, p. 90) besaran yang dikenal sebagai koefisien determinasi Menunjukkan besarnya efek variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dan seberapa besar variabel bebas dapat menyebar untuk menjelaskan variabel terikat. Menurut (M. A. Rochman & Ichsan, 2021, p. 10) Rentang nilai koefisien determinasi adalah 0-1. Model regresi menunjukkan bahwa variabel independen memberikan kontribusi besar dalam memprediksi variabel dependen jika nilainya berada di sekitar 1. Di sisi lain, nilai  $R_2$  yang menurun menunjukkan bahwa kapasitas hasil analisis menunjukkan bahwa variabel independen tidak efektif dalam memprediksi variabel dependen. Koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Gambar 11. Rumus Uji Koefisien Determinasi  
Sumber (Priyono, 2021, p. 160)

$$R^2 = 1 - \frac{SS\ Error}{SS\ Total} = 1 - \frac{\sum(y_i - \hat{y}_i)^2}{\sum(y_i - \bar{y})^2}$$

Keterangan:

$Y_i$  = observasi respon ke-i

$\bar{Y}$  = rata-rata

$\hat{Y}$  = ramalan respon ke-i

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Gambaran Subjek Penelitian

Responden yang memenuhi kriteria penelitian berjumlah 55 orang dan subjeknya yaitu guru PJOK SMP di Kabupaten Sleman. Berikut ini adalah deskripsi partisipan penelitian:

Tabel 9. Gambaran Subjek Penelitian  
Sumber: Olah Data Peneliti (2024)

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1 – 5 Tahun	45	82 %
6 – 10 Tahun	8	15 %
11 – 15 Tahun	0	0 %
16 – 20 Tahun	2	4%
<b>Jumlah</b>	<b>55</b>	<b>100 %</b>

Jelas dari data di atas bahwa mayoritas sampel penelitian 45 orang, atau 82%—adalah guru dengan pengalaman 1–5 tahun lalu diikuti oleh lama bekerja 6 – 10 tahun dengan jumlah 8 orang/sebanyak 15%, dan yang paling sedikit yaitu bekerja 16-20 tahun dengan jumlah 2 orang/sebanyak 4%.

#### 2. Uji Statistik Deskriptif

Metode yang dipilih guna menganalisis serta mendeskripsikan sumber data adalah statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dan menggambarkan karakteristik utama dari dataset dalam penelitian kuantitatif. Uji ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum tentang data sebelum

dilakukan analisis statistik inferensial. Hasil perhitungan statistik yaitu dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 10. Statistik Deskriptif  
Sumber: Olah Data Peneliti (2024)

<i>Deskriptive Statistics</i>					
	<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
Hasil Kinerja Guru	55	45	60	55.09	4.102
Konflik Peran Ganda	55	14	47	34.42	7.873
Beban Kerja	55	34	48	42.04	4.127
Dukungan Sosial	55	27	63	47.49	9.467
Stres Kerja	55	14	47	34.62	7.859
Valid N (listwise)	55				

Berdasarkan dengan data tersebut, dengan demikian kesimpulan dari hasil data tersebut yaitu:

- a. Berdasarkan analisis data, variabel hasil kinerja guru menunjukkan rentang nilai 45-60, dengan rata-rata 55,09 dan standar deviasi 4,102.
- b. Berdasarkan analisis data, variabel konflik peran ganda menunjukkan rentang nilai 14-47, dengan rata-rata 34.42, dan standar deviasi 7.873.
- c. Berdasarkan analisis data, variabel beban kerja menunjukkan rentang nilai 34-48, dengan rata-rata 42.04, dan standar deviasi 4.127.
- d. Berdasarkan analisis data, variabel dukungan sosial menunjukkan rentang nilai 27-63, dengan rata-rata 47.49, dan standar deviasi 9.467.

- e. Berdasarkan analisis data, stres kerja menunjukkan rentang nilai 14-47, dengan rata-rata 34.62, dan standar deviasi 7.859.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan mengulas terkait hasil penelitian yang telah didapatkan dalam penelitian berdistribusi secara merata. Data hasil uji normalitas pada penelitian ini akan disajikan serta diulas pada tabel sebagai berikut:

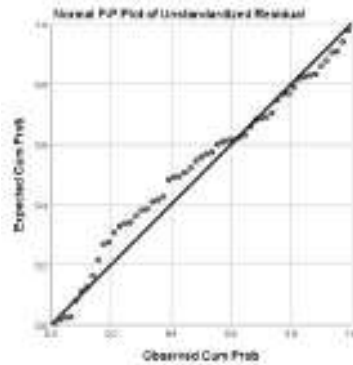
Tabel 11. Uji Normalitas Data

Sumber: Olah Data Peneliti (2024)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.26842585
Most Extreme Differences	Absolut	.109
	Positive	.058
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.100 <sup>c</sup>

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel tersebut diperoleh skor signifikansi yaitu 0.100 sehingga dapat dinyatakan bahwa Berdasarkan hasil pengujian statistik, data tersebut berdistribusi normal dengan signifikansi  $> 0,05$ . Hasil pengujian normalitas dalam penelitian tersebut juga dapat diamati dari hasil p-plot sebagai berikut:

Gambar 12. P-Plot Uji Normalitas  
 Sumber: Olah Data Peneliti (2024)



Hasil pengujian p-plot di atas, maka dapat dilihat sebaran titik-titik yang mengikuti garis serta tidak ada titik-titik yang melewati garis diagonal. Dengan demikian, data tersebut berdistribusi normal.

**b. Uji Linieritas**

Uji liniertitas dilakukan untuk menganalisis korelasi dari 2 (dua) variabel secara linier, uji linier juga dapat didefinisikan suatu usaha untuk menganalisis pola sebaran dataper. Uji linier pada penelitian yang telah dilakukan akan diulas pada tabel sebagai berikut:

Tebel 12. Uji Linieritas Data  
 Sumber: Olah Data Peneliti (2024)

ANOVA Table					
			df	F	Sig
Konflik Peran Ganda Hasil Kinerja Guru*	<i>Between Groups</i>	<i>Deviation From Linearity</i>	20	1.26	0.075
Beban Kerja Hasil Kinerja Guru*			12	1.132	0.362
Dukungan Sosial Hasil Kinerja Guru*			22	1.88	0.124
Stres Kerja Hasil Kinerja Guru*			18	1.79	0.346

Berdasarkan dengan perolehan data tersebut, maka dapat disimpulkan anatar lain yaitu:

- 1) Berdasarkan hasil uji, terdapat hubungan linier signifikan antara X1 dan Y, dengan nilai sig 0,075 dan F hitung 1,26 < F tabel 1,90.
- 2) Berdasarkan hasil uji, terdapat hubungan linier yang signifikan antara X2 dan Y, dengan nilai sig 0,362 dan F hitung 1,132 < F tabel 2,00.
- 3) Berdasarkan hasil uji, terdapat hubungan linier yang signifikan antara X<sub>3</sub> dan Y, dengan nilai sig 0.124, dan F hitung 1,88 < F tabel 1,90.
- 4) Berdasarkan hasil uji, terdapat hubungan linier yang signifikan antara X<sub>4</sub> dan Y, dengan nilai sig 0.436, dan F hitung 1.79 < F tabel 1.91.

**c. Uji Multikolinierias**

Uji multikolinieritas dilakukan gun melihat Apakah model regresi tersebut mengalami multikolinearitas karena korelasi tinggi antara variabel independen. Hasil uji analisis data dengan menggunakan uji multikolinieritas akan diulas serta disajikan pada data di bawah ini:

Tebel 13. Uji Multikolinieritas Data  
 Sumber: Olah Data Peneliti (2024)

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>		
<b>Model</b>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<b>VIF</b>
Konflik Peran Ganda	.124	4.601
Beban Kerja	.824	1.213
Dukungan Sosial	.101	9.874
Stres Kerja	.372	7.635

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF tidak melebihi 10 serta semua skor tolerance tidak melebihi 0.100. Dengan demikian, semua data dalam penelitian tersebut dinyatakan tidak terdapat multikolinieritas.

**d. Uji Autokorelasi**

Pengujian autokorelasi Menganalisis korelasi antara variabel waktu untuk menentukan hubungan kausal . pengujian autokorelasi pada penelitian yang telah dilakukan diidentifikasi pada hasil data tersebut:

Tabel 14. Uji Autokoreasi Data  
 Sumber: Olah Data Peneliti (2024)

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>					
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R square</b>	<b>Adjusted R square</b>	<b>Std. Error of the estimate</b>	<b>Durbin-Watson</b>
1	.604 <sup>a</sup>	.365	.314	3.397	2.135

Analisis menggunakan  $DU < DW < 4-DU$  mengindikasikan bahwa:

Nilai DW : 2.135, nilai DU : 1.7240, serta nilai 4-DU : 2.276

Dengan demikian, dapat disimpulkan  $DU < DW < 4-DU$  ( $1.7240 < 2.135 < 2.276$ ) sehingga kriteria dapat dinyatakan tercapai serta tidak ditemuinya autokorelasi.

**e. Uji Heteroskedastisitas**

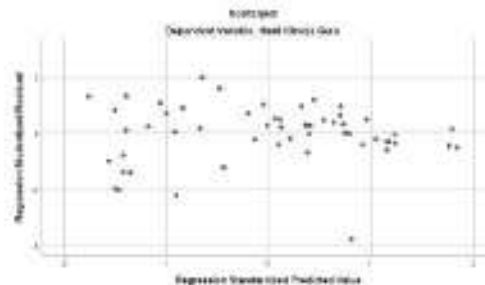
Uji heteroskedastisitas dilakukan guna melihat serta menganalisis atau mengidentifikasi apakah varian residual pada model regresi tidak konstan. Uji heterkedastisitas pada penelitian ini akan diulas serta dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 15. Uji Heteroskedastisitas Data  
 Sumber: Olah Data Peneliti (2024)

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
<b>Model</b>	<i>Coefficients std. error</i>	<i>Standardized coefficients betta</i>	<b>Sig</b>
(Constant)	2.898		.210
Konflik peran ganda	.116	-.261	.527
Beban Kerja	.075	-.086	.538
Dukungan Sosial	.093	-.699	.083
Stres Kerja	.150	.580	.278

Berdasarkan dengan perolehan data tersebut, didapatkan analisis statistik menunjukkan bahwa variabel penelitian bebas dari heteroskedastisitas (nilai sig > 0,05). Kesimpulan akhir dari uji heteroskedastisitas juga bisa dilihat pada sacterplot berikut:

Gambar 13. Sacterplot Uji Heteroskedasitas  
 Sumber: Olah Data Peneliti (2024)



Dengan merujuk pada dari hasil scaterplot di atas, maka dapat analisis statistik menunjukkan penyebaran data yang acak. Sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana dilakukan guna melihat serta menganalisis seberapa besar hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen. Pengujian regresi sederhana akan diperjelas pada hasil data sebagai berikut:

Tabel 16. Uji Regresi Sederhana  
Sumber: Olah Data Peneliti (2024)

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
<b>Model</b>	<i>Unstandardized B</i>	<b>t</b>	<b>sig</b>
(constant)	32.133	6.736	.001
Konflik peran ganda	.349	1.828	.000
Beban Kerja	.425	3.449	.000
Dukungan Sosial	.235	2.530	.000
Stres Kerja	.532	2.116	.000

Hasil analisis menunjukkan nilai konstanta (a) sebesar 32,133 dan koefisien regresi X1, X2, X3, dan X4 masing-masing sebesar 0,349, 0,425, 0,235, dan 0,532, sehingga jika dilihat dari rumus persamaan regresi dapat ditulis:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$Y = 32.133 + 0.349 + 0.425 + 0.235 + 0.532$$

Persamaan regresi tersebut dapat di artinya sebagai:

Nilai konstanta sebesar 32.133, yang dapat didefinisikan nilai tersebut stabil variabel hasil kinerja guru yaitu sebesar 32.133.

Koefisien regresi X1 sebesar 0,349 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% dalam nilai konflik peran ganda akan meningkatkan hasil sebesar 0,349. Koefisien regresi X2 sebesar 0,425

mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1% dalam nilai dukungan sosial akan menambah hasil sebesar 0,425. Koefisien regresi X3 sebesar 0,235 berarti bahwa setiap kenaikan 1% dalam nilai stres kerja akan meningkatkan hasil sebesar 0,235. Sementara itu, koefisien regresi X4 sebesar 0,532 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% dalam nilai beban kerja akan menaikkan hasil sebesar 0,532.

Berdasarkan dengan perolehan hasil data tersebut, jika persamaan disimpulkan dari perolehan nilai signifikansi, maka dapat diartikan antara lain yaitu:

1) H<sub>0</sub>: Tidak ada hubungan konflik peran ganda terhadap hasil kinerja guru PJOK SMP Kabupaten Sleman.

H<sub>a</sub>: Ada hubungan konflik peran ganda terhadap hasil kinerja guru PJOK SMP Kabupaten Sleman.

Pada uji regresi sederhana diperoleh hasil Pada variabel konflik peran ganda, nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ( $1,828 > 1,675$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Dengan kata lain, terdapat hubungan konflik peran ganda terhadap kinerja guru PJOK SMP di Kabupaten Sleman.

2) H<sub>0</sub>: Tidak ada hubungan beban kerja terhadap hasil kinerja guru PJOK SMP Kabupaten Sleman.

Ha: Ada hubungan beban kerja terhadap hasil Kinerja guru  
PJOK SMP Kabupaten Sleman

Hasil uji regresi sederhana menunjukkan bahwa pada variabel beban kerja, nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ( $3,449 > 1,675$ ), dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, terdapat hubungan beban kerja terhadap kinerja guru PJOK SMP di Kabupaten Sleman.

3)  $H_0$ : Tidak ada hubungan dukungan sosial terhadap hasil kinerja guru PJOK SMP Kabupaten Sleman.

Ha: Ada hubungan dukungan sosial terhadap hasil kinerja guru PJOK SMP Kabupaten Sleman.

Pada uji regresi sederhana diperoleh hasil pada variabel dukungan sosial dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,530 > 1,675$ ), dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan kata lain, dukungan sosial memiliki hubungan terhadap kinerja guru PJOK SMP di Kabupaten Sleman.

4)  $H_0$ : Tidak ada hubungan stres kerja terhadap hasil kinerja guru PJOK SMP Kabupaten Sleman

Ha: Ada hubungan stres kerja terhadap hasil kinerja guru PJOK SMP Kabupaten Sleman

Pada uji regresi sederhana diperoleh hasil pada variabel stres kerja dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,116 > 1,675$ ), dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, stres kerja memiliki hubungan terhadap hasil kinerja guru PJOK SMP di Kabupaten Sleman.

#### b. Uji Regresi Berganda

Uji regresi berganda dilakukan guna melihat seberapa besarnya pengaruh dari dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dianalisis melalui uji regresi berganda. Hasil dari analisis regresi berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 17. Uji Regresi Berganda  
Sumber: Olah Data Peneliti (2024)

ANOVA <sup>a</sup>			
Model	Df	F	Sig
Regression	4	7.187	.000 <sup>b</sup>
Residual	50		
Total	54		

Hasil perolehan data di atas, maka pengambilan keputusan dapat dinyatakan sebagai berikut:

Hipotesis yang diajukan dalam uji regresi berganda dalam penelitian ini berbunyi sebagai berikut:

H<sub>0</sub>: Tidak ada hubungan konflik peran ganda beban kerja dukungan sosial dan stres kerja secara simultan terhadap hasil kinerja guru PJOK SMP Kabupaten Sleman.

H<sub>a</sub>: Ada hubungan konflik peran ganda beban kerja dukungan sosial dan stres kerja secara simultan terhadap hasil kinerja guru PJOK SMP Kabupaten Sleman.

1) Berdasarkan perolehan nilai *signifikansi* (sig)

Nilai signifikansi (sig) yang diperoleh pada pengolahan hasil analisis di atas yaitu sebesar 0.000. maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan  $0.000 < 0.05$ , dapat disimpulkan bahwa H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> di tolak atau dengan kata lain konflik peran ganda (X<sub>1</sub>), beban kerja (X<sub>2</sub>), dukungan sosial (X<sub>3</sub>), dan stres kerja (X<sub>4</sub>) secara simultan berhubungan terhadap hasil kinerja guru PJOK SMP Kabupaten Sleman (Y).

2) Berdasarkan perbandingan nilai F hitung dan F tabel

Nilai F tabel yang diperoleh pada pengolahan hasil analisis data di atas yaitu sebesar 7.187. maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan  $7.187 > 2.56$  atau F hitung > F tabel. Dapat disimpulkan sebagian besar pengambilan keputusan yaitu H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak atau dengan kata lain konflik peran ganda (X<sub>1</sub>), beban kerja (X<sub>2</sub>), dukungan sosial (X<sub>3</sub>), dan stres kerja (X<sub>4</sub>) secara simultan berhubungan terhadap hasil kinerja guru PJOK SMP Kabupaten Sleman (Y).

### c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan penyebaran dari variabel bebas yang menerangkan variabel terikat untuk menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas. Uji koefisien derterminasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tebel 18. Uji Koefisien Determinasi

Sumber: Olah Data Peneliti (2024)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 <sup>a</sup>	.865	.914	6.397

Berdasarkan dengan tabel di atas, maka dapat dilihat nilai *adjusted R Square*, menunjukkan besarnya  $R^2$  (*R square*) adalah 0.914. hasil tersebut menunjukkan bahwa 91.4% variabel hasil kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel konflik peran ganda, beban kerja, dukungan sosial, dan stres kerja. Sedangkan untuk selisihnya 8.6% (100% - 91.4%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti secara mendalam pada penelitian ini.

## B. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, ditemukan bahwa terdapat hubungan dari seluruh variabel yang diteliti yaitu antara konflik peran ganda dukungan sosial stres kerja dan beban kerja terhadap hasil kinerja guru PJOK SMP Kabupaten Sleman. Diterimanya hipotesis yang diajukan ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dianggap sebagai beberapa faktor yang berpengaruh terhadap hasil kinerja guru PJOK

SMP Kabupaten Sleman. Besarnya pengaruh tersebut dapat diketahui melalui uji regresi berganda atau persial menggunakan analisis uji anova yang memperoleh F hitung sebesar 7.187 dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0.000 (sig < 0.05).

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan, dapat dideskripsikan bahwa dari total sampel yaitu guru PJOK SMP yang berjumlah 55 jika dikategorikan berdasarkan dengan lama waktu bekerja dengan syarat kriteria yang sudah ditentukan peneliti, lama bekerja antara 1 – 5 tahun berjumlah 45 orang dengan presentase paling tinggi yaitu 82%, lama bekerja antara 6 – 10 tahun berjumlah 8 orang dengan presentase sebesar 15%, dan lama bekerja anatar 16 – 20 tahun berjumlah 2 orang dengan presentase terrendah yaitu 4%.

Hasil uji asumsi sebaran data variabel independen dengan variabel dependen dapat dinyatakan berdistribusi normal dengan nilai signifikansi (sig) 0.100 (sig > 0.05). Selanjutnya, dari penelitian yang sudah berhasil dilakukan diketahui bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel independen dengan variabel dependen yang dapat dilihat dari perolehan nilai signifikansi (sig). Dari hasil penelitian dapat dinyatakan semua variabel independen memiliki nilai signifikansi (sig) > 0.05, atau dapat dinyatakan sebagai berikut variabel  $X_1$  yaitu konflik peran ganda memperoleh nilai  $0.075 > 0.05$ , variabel  $X_2$  yaitu dukungan sosial memperoleh nilai  $0.362 > 0.05$ , variabel  $X_3$  yaitu beban kerja memperoleh nilai  $0.124 > 0.05$ , dan variabel  $X_4$  yaitu beban kerja memperoleh nilai  $0.346 > 0.05$ .

Hubungan antara konflik peran ganda mempunyai hubungan terhadap hasil kinerja guru PJOK. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan kepada guru PJOK SMP di Kabupaten Sleman hal tersebut disebabkan karena guru mempunyai tanggung jawab yang kompleks, baik tanggung jawab untuk keluarga, untuk instansi, dan untuk perkembangan kemampuan peserta didik. Pada umumnya seorang guru sering mengalami dilema dan cenderung tidak dapat menjalankan perannya secara maksimal dan tidak mampu menghadapi tekanan dari tanggung jawab pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Xie, 2023) mayoritas guru yang memiliki tanggung jawab yang berlebih akan mempengaruhi hasil kinerja di akhir tanggung jawab pekerjaannya.

Hubungan antara dukungan sosial terhadap hasil kinerja guru PJOK berpengaruh secara signifikan. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan kepada guru PJOK SMP di Kabupaten Sleman suatu bentuk dukungan sosial sangat diperlukan bagi siapapun khususnya bagi seorang guru. Pekerjaan menjadi seorang guru merupakan salah satu pekerjaan yang paling menegangkan dari pekerjaan lainnya (Purwati & Mahfud, 2019). Suatu bentuk dukungan sosial merupakan sumber daya terpenting untuk memfasilitasi kesejahteraan individu, psikologis, fisik, dan seluruh aspek dalam ranah kesehatan mental seseorang. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Fahada, 2024) menyatakan bahwa meningkatnya hasil kinerja akibat adanya dukungan sosial dari orang terdekat terjadi karena individu lebih mempunyai rasa nyaman yang tinggi saat melakukan pekerjaannya.

Hubungan stres kerja terhadap hasil kinerja guru PJOK menunjukkan hasil yang signifikan. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan kepada guru PJOK SMP di Kabupaten Sleman tugas menjadi seorang guru sangat berat bukan hanya dituntut mendidik, tetapi juga harus dapat mengarahkan dan bahkan menjadi contoh yang baik untuk peserta didik. Mengesampingkan hal tersebut pekerjaan lain yang harus diselesaikan oleh guru juga sangat banyak. Mempunyai peran ganda, konflik dengan rekan kerja, kurikulum yang berubah-ubah, tuntutan penuntasan perangkat ajar merupakan faktor-faktor yang dapat memicu timbulnya stres kerja (Mangkunegara & Puspitasari, 2015). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Husnalia et al., 2022) menyatakan bahwa semakin tertekannya perasaan guru maka stres kerja berpengaruh terhadap hasil kinerja.

Hubungan beban kerja terhadap hasil kinerja guru PJOK menunjukkan hasil yang signifikan. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan kepada guru PJOK SMP di Kabupaten Sleman beban kerja yang harus dilakukan oleh seorang guru dalam jangka waktu tertentu merupakan tanggung jawab seorang guru. Tanggung jawab dalam ranah beban pekerjaan dapat bersumber dari beban administratif, beban pengembangan guru profesional, beban mendidik, dan beban tambahan diluar lingkup dunia pendidikan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nugraheni et al., 2022) menyatakan bahwa semakin banyaknya beban kerja serta tanggung jawab akan mempengaruhi hasil suatu pekerjaan.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini mungkin akan memiliki beberapa keterbatasan dalam penelitian yang perlu diperhatikan untuk memahami batasan dalam ruang lingkup dan menginterpretasikan hasil penelitian.

1. Variabilitas faktor eksternal juga dapat menjadi suatu kendala dalam penelitian ini. Meskipun sudah dilakukannya pertimbangan dalam pemilihan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi hasil kinerja guru PJOK mungkin masih banyak faktor lain yang tidak sepenuhnya dapat terkontrol. Hal tersebut dapat menyebabkan ketidak pastian dalam menilai sejauh mana faktor yang diteliti dapat mempengaruhi hasil kinerja guru PJOK secara eksklusif.
2. Metode pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini juga dapat menjadi sumber keterbatasan. Pengukuran konflik peran ganda, beban kerja, dukungan sosial, stres kerja , hasil kinerja guru PJOK menggunakan kuesioner yang bersifat subjektif. Sehingga hasil data yang diperoleh sangat bergantung pada persepsi setiap individu, yang mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi sebenarnya.
3. Terkait konteks uji validasi ahli/expert judgment hanya menggunakan 1 (satu) ahli, hasil yang diperoleh kemungkinan kurang representatif.
4. Terakhir, terbatasnya waktu dalam penelitian juga dapat membatasi sejauh mana kajian tersebut dapat diulas secara mendetail. Proses belajar mengajar yang dilakukan guru terhadap peserta didik tentunya melalui beberapa tahapan yang sangat panjang.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan statistik dan hasil pengujian hipotesis serta dari pembahasan, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda terhadap hasil kinerja guru PJOK SMP Kabupaten Sleman.
2. Ada hubungan yang signifikan antara beban kerja terhadap hasil kinerja guru PJOK SMP Kabupaten Sleman.
3. Ada hubungan yang signifikan antara dukungan sosial terhadap hasil kinerja guru PJOK SMP Kabupaten Sleman.
4. Ada hubungan yang signifikan antara stres kerja terhadap hasil kinerja guru PJOK SMP Kabupaten Sleman.
5. Ada hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda beban kerja dukungan sosial dan stres kerja secara simultan terhadap hasil kinerja guru PJOK SMP Kabupaten Sleman.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka dikemukakan saran-saran antara lain sebagai berikut:

1. Bagi partisipan penelitian

Berdasarkan dengan temuan penelitian, hasil kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain konflik peran ganda dukungan sosial stres kerja dan beban kerja. Maka dapat diharapkan bagi

guru PJOK dapat membagi serta dapat memanajemen waktu sebaik mungkin dalam pembagian peran, pemberian dukungan sosial, pengaturan beban kerja agar tidak menimbulkan stres dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## 2. Bagi pihak sekolah

Adapun upaya yang dapat dilakukan oleh pihak instansi yaitu sekolah mampu mengembangkan kebijakan untuk membantu guru mengatasi permasalahan konflik peran ganda, penyesuaian jadwal yang fleksibel sebagai contohnya. Sekolah juga dapat menyediakan pelatihan manajemen stres serta manajemen waktu, serta sekolah juga dapat mengevaluasi beban kerja guru secara berkala untuk mencegah kelelahan.

## 3. Bagi peneliti selanjutnya

Saran yang ingin peneliti sampaikan kepada peneliti selanjutnya yaitu dapat memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi hasil kinerja guru atau dapat menambahkan variabel moderasi seperti kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhari Basri, A., & Suseno, A. (2023). Klasifikasi Beban Kerja Berdasarkan Denyut Jantung Untuk Mengurangi Tingkat Kelelahan Dalam Bekerja. *JSE: Jurnal Serambi Engineering*, VIII(3), 6056–6061. <https://doi.org/https://doi.org/10.32672/jse.v8i3.6038>
- Afrida, E. N. (2017). Makna Konflik Peran pada Mahasiswa dengan Peran Ganda. *Wahana*, 68(1), 23–26. <https://doi.org/10.36456/wahana.v68i1.631>
- Agyapong, B., Obuobi-Donkor, G., Burbach, L., & Wei, Y. (2022). Stress, Burnout, Anxiety and Depression among Teachers: A Scoping Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17). <https://doi.org/10.3390/ijerph191710706>
- Ahmad, Y. (2017). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru. *Jurnal JOM Fekon*, 4(1), 1015–1029. <https://www.neliti.com/id/publications/186768/pengaruh-konflik-kerja-stres-kerja-dan-semangat-kerja-terhadap-kinerja-karyawan>
- Aini, N., Kurniawan, A. D., Andriani, A., Susanti, M., & Widowati, A. (2023). Literature Review : Karakter Sikap Peduli Sosial. *Jurnal Basicedu*, 7(6), 3816–3827. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v7i6.6456>
- Akbar, D. A. (2017). Double Conflict Role for Female Employees and Work Stress. *An Nisa'a: Jurnal Kajian Gender Dan Anak*, 12(1), 33–48. <https://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/annisa/article/view/1464>
- Akilah, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v6i1.282>
- Alawiyah, D., Alwi, C. A., Lilis, & Selvi. (2022). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Mahasiswa Semester Akhir. *Jurnal Mimbar: Media Intelektual Muslim Dan Bimbingan Rohani*, 8(2), 30–44. <https://doi.org/10.47435/mimbar.v8i2.1190>
- Albert Tangkua, M., & Rahayu, T. (2015a). PERAN DAN KEDUDUKAN PESERTA DIDIK DALAM PENYELENGGARAAN MATA PELAJARAN PENDIDIKAN JASMANI OLAHRAGA DAN KESEHATAN (PJOK) DI SMA (Studi Exploratif Mengenai Eksistensi PJOK Dari Perspektif Peserta Didik). *JPES*, 4(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.15294/jpes.v4i2.9879>
- Albert Tangkua, M., & Rahayu, T. (2015b). PERAN DAN KEDUDUKAN PESERTA DIDIK DALAM PENYELENGGARAAN MATA PELAJARAN PENDIDIKAN JASMANI OLAHRAGA DAN KESEHATAN (PJOK) DI SMA (Studi Exploratif Mengenai Eksistensi PJOK Dari Perspektif Peserta Didik). *Jpes*, 4(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.15294/jpes.v4i2.9879>
- Alexander, M., Sukatno, A., & Paska, P. I. N. (2022). Harapan, Komitmen dan Panggilan Guru Agama Katolik Pada Masa Pandemi Covid-19 di Kota Malang. *In Theos: Jurnal Pendidikan Dan Theologi*, 1(4), 118–126. <https://doi.org/10.56393/intheos.v1i4.536>
- Alfonso, I. E., Widodo, L., & Sukania, I. W. (2022). ANALISA BEBAN KERJA FISIK DAN MENTAL UNTUK MENENTUKAN JUMLAH PEKERJA OPTIMAL DI PT . X PENDAHULUAN Industri manufaktur merupakan

- industri yang mengolah bahan baku menjadi produk setengah jadi maupun produk jadi dikemukakan oleh Mangkunegara ( dalam Muhamm. *Mitra Teknik Industri*, 1(1), 24–34. <https://doi.org/https://doi.org/10.24912/jmti.v1i1.18269>
- Aliffatunisa, F., Putri, N. R. I. A. T., Dewi, F. K., & Apriliyani, I. (2021). Hubungan Aspek Dukungan Sosial Keluarga terhadap Tekanan Darah Terkontrol pada Lansia dengan Hipertensi. *Jurnal Keperawatan Raflesia*, 3(2), 1–10. <https://doi.org/10.33088/jkr.v3i2.695>
- Almaida, A., & Purnomo, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Satuan Polisi Lalu Lintas Polrestabes Makassar. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(1), 19–32. <https://doi.org/10.35912/simo.v2i1.363>
- Ananda, R. (2019). *Perencanaan Pembelajaran* (Amiruddin (ed.); Pertama). Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI). <https://doi.org/10.1080/14649357.2018.1558748>
- Arban, J., Domdom, V., Aliazas, J. V., & Gimpaya, R. (2023). Competency Assessment of Physical Education Teachers and its Influence on Students' Cognitive Learning. *International Journal of Scientific and Management Research*, 06(06), 28–44. <https://doi.org/10.37502/ijsmr.2023.6603>
- Arifin, S. (2017). Peran Guru Pendidikan Jasmani Dalam Pembentukan Pendidikan Karakter Peserta Didik. *Multilateral Jurnal Pendidikan Jasmani Dan Olahraga*, 16(1). <https://doi.org/10.20527/multilateral.v16i1.3666>
- Ashur, M. (2016). Pengaruh Dukungan Sosial, Persepsi Risiko Dan Interaksi Sosial terhadap Kepercayaan Dan Niat Pembelian Konsumen Pada Media S-Commerce. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1). <https://doi.org/10.26905/JBM.V3I1.79>
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja* (Pertama). Semarang University Press.
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022a). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja) DOI <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022b). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja) DOI <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Azizah, S. N. (2021). *Manajemen Kinerja* (Nasrudin (ed.); Pertama). PT. Nasya expending Managamen.
- Buulolo, F., Dakhi, P., & Zalogo, E. F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/236>
- Cahyaningdyah, K., Indrianti, Deditiani, T., & Purnamawati, F. (2021). Perubahan Perilaku Belanja Pada Kelompok Perempuan ( Studi Pada Gerakan Perempuan Dalam Media Sosial Melalui Komunitas “ Pasar Kita ” ) Changes In Shopping

- Behavior In Women ' s Group ( Study On The Movement Of Women In Social Media Through The “ Our Mark. *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 5(2), 8–13. <https://doi.org/https://doi.org/10.19184/jlc.v5i2.30808>
- Cahyaningrum, W., Shalahuddin, S., Agustina, L., Karunia, E., & Simbolon, A. S. (2022). Konflik peran ganda dan stres kerja: pengaruh kinerja dosen wanita ubt di masa pandemi covid-19. *Akuntabel*, 19(1), 166–175. <https://doi.org/10.30872/jakt.v19i1.10575>
- Damayanti, B. P., Aini, A. N., Wulandari, K. F. N., & Primandiri, P. R. (2021). Pentingnya Pengembangan Kemampuan Metakognitif Siswa Kelas XI MIPA Pada Pembelajaran Biologi Di SMAN 7 Kediri. *Sinkesjar*, 1(1), 156–168. <https://doi.org/https://doi.org/10.29407/seinkesjar.v1i1.1229>
- Darmadi, H. (2015). Tugas, peran, kompetensi, dan tanggung jawab menjadi guru profesional. *Jurnal Edukasi*, 13(2), 161–174. <https://doi.org/https://doi.org/10.31571/edukasi.v13i2.113>
- Darmawa, O. A., & Handoyo, P. (2020). peran ganda buruh perempuan pada keluarga dan pekerjaan (Studi Kasus Di Pabrik PT. Sampoerna TBK). *Jurnal Of Sociological Studies*, 9(1). <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/paradigma/article/view/35180/31297>
- Darmawan, I. (2017). View of UPAYA MENINGKATKAN KEBUGARAN JASMANI SISWA MELALUI PENJAS.pdf. *Jurnal Inspirasi Pendidikan*, 7(2), 143–154. <https://doi.org/https://doi.org/10.21067/jip.v7i2.1700>
- Dawam, M., & Setiawan, I. T. (2022). Analisis Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Mempengaruhi Stres Kerja (Studi Empirik). *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 9(1), 77–88. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v9i1.2134>
- Delima, R. H. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Muara Bungo). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 18(2), 230–239. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v18i2.469>
- Fahada, D. (2024). Pengaruh Stres, Dukungan Sosial, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(4), 714–720. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4.2047>
- Fahamsyah, D. (2017). Analisis Hubungan Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja Di Instalasi Csd Rumah Sakit Umum Haji Surabaya. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 6(1), 107. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v6i1.2017.107-115>
- Fauziah, Z. F. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawati Tambang Batu Bara. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 255. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4909>
- Febrianti, D., & Husniawati, N. (2021). Hubungan Tingkat Depresi dan Faktor Resiko Ide Bunuh Diri pada Remaja SMPN. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 13(1), 85–94. <https://doi.org/10.37012/jik.v13i1.422>
- Firdaus. (2020). IMPLEMENTASI DAN HAMBATAN PADA PEMBELAJARAN DARING DI MASA PANDEMI COVID 19. *Jurnal Utile*, VI(2), 220–225. <https://doi.org/https://doi.org/10.37150/jut.v6i2.1009>

- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114. <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>
- Fita, E. D. (2017). Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Terhadap Perawat Wanita. *Jurnal Psikoborneo*, 5(2), 273–278.
- Fitra, Susanti, L., Zadry, Hilma Raimona, & Firman. (2023). Investigasi Beban Kerja Mental Pada Pekerja Mekanik Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja di SUZ Dealer Honda Dumai Investigation. (*Journal of Industrial and Manufacture Engineering*), 7(2), 247–257. <https://doi.org/https://doi.org/10.31289/jime.v7i2.10138>
- Fitria, Y., & Muhdi, N. (2017). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Psychological Well-Being Pada Dokter Perempuan Berkeluarga Yang Menjalani Program Pendidikan Dokter Spesialis-1 Di RSUD Dr. Soetomo Surabaya. *Jurnal Psikiatri Surabaya*, 6(1), 37–47. <https://doi.org/10.20473/jps.v6i1.19107>
- Gonçalves, L. L., Parker, M., Luguetti, C., & Carbinatto, M. V. (2022). The facilitator's role in supporting physical education teachers' empowerment in a professional learning community. *Sport, Education and Society*, 27(3), 272–285. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13573322.2020.1825371>
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus pada PT. Semen Bosowa Maros). *Bongaya Journal of Research in Management*, 1(2), 56–61. <http://www.ojs.stiem-bongaya.ac.id/BJRM/article/view/90>
- Haholongan, R. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1), 61–67. <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i1.1260>
- Halid, W. (2021). Integrasi Interkoneksi Konseling dan Filsafat. *Jurnal Mahasantri*, 1(1), 254–284. <https://doi.org/https://doi.org/10.57215/pendidikanislam.v1i2.74>
- Hamid, A. (2017). Guru Profesional. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(2), 274–285. <https://doi.org/10.47732/alfalahjikk.v17i2.26>
- Hananingsih, W., & Imran, A. (2020). Modul Berbasis Pendekatan Saintifik Dalam Pembelajaran Pendidikan Jasmani. *Jurnal Pendidikan Mandala*, 5(6), 30–35. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.58258/jupe.v5i6.1593>
- Haryadi, R., & Cludia, C. (2021). Pentingnya Psikologi Pendidikan Bagi Guru. *Academy of Education Journal*, 12(2), 275–284. <https://doi.org/10.47200/aoej.v12i2.448>
- Hasbi, A. Z. El, Damayanti, R., Hermina, D., & Mizani, H. (2023). Penelitian Korelasional (Metodologi Penelitian Pendidikan). *Al-Furqon : Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, 2(6), 784–808. <https://publisherqu.com/index.php/Al-Furqan/article/view/771/708>
- Herawati, T., Kumalasari, B., Musthofa, & Tyas, F. P. S. (2018). Pengaruh Faktor Sosial, Ekonomi, Budaya, Terhadap Usia Kawin Pertama Muda Perempuan Wilayah Urban dan Rural di Kabupaten Tuban. Skripsi. *FKM Universitas Airlangga Surabaya*, 11(1), 1–12.

<https://doi.org/https://doi.org/10.24156/jikk.2018.11.1.1>

- Herlina, L. (2019). Kondisi Dan Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan Wanita PT “SGS.” *Jurnal Psiko-Edukasi*, 17(2), 118–132.
- Hermawan, E. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta: Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 2829–4599. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.11>
- Husnalia, S., Hadi, S., & Mufarohah, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 7(1), 86–97. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/598>
- Imelda, S., & Chairunnisa, T. L. T. (2023). Konflik Pekerjaan-Keluarga : Tinjauan Literatur. *Majalah Ilmiah Warta Darmawangsa*, 17(03), 1355–1365. <https://doi.org/https://doi.org/10.46576/wdw.v17i3.3588>
- Irdyandiwa, D., & Maksun, A. (2019). Dukungan sosial, Aktivitas Fisik siswa, dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya. *Jurnal Pendidikan Olahraga Dan Kesehatan*, 07(03), 57–60.
- Irmajaya, A. P., & Praptiestrini. (2022). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Wanita. *Economic Education and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 87–92. <https://doi.org/10.23960/e3j/v5i1.106-113>
- Iskandar, Aminuyati, & Warneri. (2018). Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Pembelian Laptop Merek Acer Pada Mahasiswa Universitas Tanjungpura Pontianak. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 7(10), 1–9. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26418/jppk.v7i10.29102>
- Iswanto, F., & Agustina, I. (2016). Peran Dukungan Sosial di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan. *Mediapsi*, 02(02), 38–45. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2016.002.02.6>
- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 83–94. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22693>
- Jatmika, D., & Utomo, S. D. (2019). The role of work- family conflict on spirituality at work of female teachers in public elementary school in jakarta. *Psikologi*, 15(2), 130–140. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24014/jp.v14i2.7794>
- Juniardi, A., Martiani, M., & Supriyanto, S. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Hasil Belajar Pendidikan Jasmani, Olahraga, Dan Kesehatan Siswa Kelas X Sman 5 Kota Bengkulu. *Motion: Jurnal Riset Physical Education*, 9(2), 92–97. <https://doi.org/10.33558/motion.v9i2.1359>
- Kamijan, Y. (2021). Faktor Internal Dan Faktor Eksternal terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5), 630–638. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i5.589>
- Kanca, I. N. (2018). Menjadi Guru Pendidikan Jasmani Olahraga Dan Kesehatan Di Abad 21. *Prosiding Seminar Nasional IPTEK Olahraga*, 21–27. <https://ejournal.unibabwi.ac.id/index.php/semnassenalog/article/view/155/111>
- Kartomo, A. I., & Slameto, S. (2016). Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi. *Kelola:*

- Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 219.  
<https://doi.org/10.24246/j.jk.2016.v3.i2.p219-229>
- Krisnawati, S., & Lestari, Y. T. (2018). Stres kerja dan konflik kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 3(10), 285–292.
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48–57. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2536>
- Kurniasari, R. I., Dariyo, A., & Idulfilastri, R. M. (2018). Hubungan Antara Self-Efficacy dengan Pengambilan Keputusan Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi. *Journal An-Nafs: Kajian Penelitian Psikologi*, 3(1), 1–19. <https://doi.org/10.33367/psi.v3i1.497>
- Kurniawan, R., & Yuniarto, B. (2016). *Analisis regresi (Pertama)*. Kencana. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=KcY-DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA43&dq=regresi+sederhana&ots=cseyuv5mQ2&sig=YtVpetSFumByp6WbwqEiq6U4Wjg&redir\\_esc=y#v=onepage&q=regresi+sederhana&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=KcY-DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA43&dq=regresi+sederhana&ots=cseyuv5mQ2&sig=YtVpetSFumByp6WbwqEiq6U4Wjg&redir_esc=y#v=onepage&q=regresi+sederhana&f=false)
- Kusumawati, B., & Utami, S. S. (2017). Kompensasi, Kinerja, Kepuasan Dan Pengaruhnya Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Pendekatan Path Analys Studi Pada BPRS HIK. *Liquidity*, 5(1), 65–75. <https://doi.org/10.32546/lq.v5i1.66>
- Lailatussaadah, L. (2015). Upaya Peningkatan Kinerja Guru. *Intelektualita*, 3(1), 15–25. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22373/ji.v3i1.196>
- Layt, Y. Y., & Santoso, I. (2022). Peran Dukungan Sosial Terhadap Narapidana Dengan Gangguan Jiwa di Lembaga Pemasyarakatan. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, 10(1), 1–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jpku.v10i1.42696>
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Konflik Kerja dan Beban Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110. <https://doi.org/https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>
- Lubis, Y. H., Saragih, F. A., Maretta, B., Kesehatan, F., Universitas, M., Negeri, I., Utara, S., & Tuntungan, K. M. (2022). PENGARUH BEBAN , KEPUASAN , DAN STRESS KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 10(2011), 372–378. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jkm.v10i3.33202>
- Maimunah, S. (2020). Pengaruh Dukungan Sosial dan Efikasi Diri Terhadap Penyesuaian Diri. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 275. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4911>
- Maksum, A. (2012). *Metode Penelitian*. Unesa University Press.
- Maksum, A. (2018). *Metode Penelitan (Ke-dua (ed.))*. Unesa University Press. [https://www.scribd.com/document/500600081/Maksum#:~:text=Buku ini membahas metodologi penelitian dalam olahraga dan,dapat dipublikasikan dengan lebih banyak. Maksum%2C Ali. %282018%29.](https://www.scribd.com/document/500600081/Maksum#:~:text=Buku+ini+membahas+metodologi+penelitian+dalam+olahraga+dan,dapat+dipublikasikan+dengan+lebih+banyak.+Maksum%2C+Ali.+%282018%29.)
- Mangkunegara, A. A. A. P., & Puspitasari, M. (2015). Kecerdasan Emosi Guru, Stres Kerja, Dan Kinerja Guru Sma. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 45(2), 144.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/jk.v45i2.7491>
- Mardiatmoko, G. (2020). PENTINGNYA UJI ASUMSI KLASIK PADA ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA ( STUDI KASUS PENYUSUNAN PERSAMAAN ALLOMETRIK KENARI MUDA [ CANARIUM INDICUM L .]) The Importance of the Classical Assumption Test in Multiple Linear Regression Analysis ( A Case Study of. *BAREKENG : Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>
- Meléndez, J. W., & Parker, B. (2019). Learning in Participatory Planning Processes: Taking Advantage of Concepts and Theories Across Disciplines. *Planning Theory and Practice*, 20(1), 137–144. <https://doi.org/10.1080/14649357.2018.1558748>
- Melyza, A., & Aguss, R. M. (2021). Persepsi Siswa Terhadap Proses Penerapan Pembelajaran Pendidikan Jasmani Olahraga Dan Kesehatan Pada Pandemi Covid-19. *Journal Of Physical Education*, 2(1), 8–16. <https://doi.org/10.33365/joupe.v2i1.950>
- Mince, Yare. (2021). Peran Ganda Perempuan Pedagang Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga Di Kelurahan Karang Mulia Distrik Samofa Kabupaten Biak Numfor. *Jurnal Komunikasi, Politik & Sosiologi*, 3(2), 17–28. <https://e-journal.iyb.ac.id/index.php/copisusu/article/view/186>
- Muhajir, & Gunawan, A. (2021). *Buku Panduan Guru Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan* (Pertama).
- Muhammad, S. (2018). PELAKSANAAN PROSES BELAJAR MENGAJAR PENDIDIKAN JASMANI OLAHRAG DAN KESEHATAN PADA SEKOLAH DASAR. *Pendidikan Jasmaniolahraga*, 1(2), 64–73. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/jpjo.v1i2.136>
- Mumtaz, S., & Rindaningsih, I. (2023). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU: LITERATURE REVIEW. *ACJOURE*, 01(01), 48–57. <https://doi.org/https://doi.org/10.61796/acjoure.v1i1.12>
- Munawir, M., Salsabila, Z. P., & Nisa', N. R. (2022). Tugas, Fungsi dan Peran Guru Profesional. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 7(1), 8–12. <https://doi.org/10.29303/jipp.v7i1.327>
- Mustafa, P. S. (2021). Problematika Rancangan Penilaian Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan dalam Kurikulum 2013 pada Kelas XI SMA. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(1), 184–195. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v5i1.947>
- Mustafa, P. S. (2022). Peran Pendidikan Jasmani untuk Mewujudkan Tujuan Pendidikan Nasional Pinton Setya Mustafa Universitas Islam Negeri Mataram. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(9), 68–80. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.6629984>
- Nagara, D. N., & Hendarati. (2022). Pengaruh Bauran Pemasaran terhadap

- Keputusan Pembelian Produk Pakaian dengan Kualitas Pelayanan Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 57–64. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i1.1001>
- Nailah, Y. F., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Guru di Kabupaten X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(2), 66–76. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v9i2.45755>
- Nindya, A. R., & Muhid, A. (2022). Pentingnya Social Support Untuk Meningkatkan Subjective Well-Being Santri Pondok Pesantren : A Systematic Literature Review. *Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 51–62. <https://doi.org/https://doi.org/10.32923/tarbawy.v9i1.2405>
- Ningrum, E. (2016). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BIDANG PENDIDIKAN Oleh: Epon Ningrum\*) Abstrak. *Jurnal Pendidikan Geografi*, 9(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1681>
- Ningrum, Y. P., & Suwandi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Keluarga dan Fasilitas Belajar Terhadap Prestasi Belajar Pada Siswa Kelas X SMA Negeri 5 Surakarta. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 9(3), 1894–1903. <https://doi.org/10.58258/jime.v9i3.5754>
- Noor, M. (2019). *Guru Profesional dan Berkualitas* (Sulistiono (ed.); Pertama). ALPRIN. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=6frYDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=guru+profesional&ots=PDspjFnf-e&sig=6lmDV08uo1xpTOa9efKG6DXcSEc&redir\\_esc=y#v=onepage&q=guru profesional&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=6frYDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=guru+profesional&ots=PDspjFnf-e&sig=6lmDV08uo1xpTOa9efKG6DXcSEc&redir_esc=y#v=onepage&q=guru profesional&f=false)
- Nordin, M. R., Jamal, S. A., & Anuar, N. A. M. (2022). Advisory Board ( Other European Members ) Editorial Board Advisory Board ( Members from the rest of the world ) Advisory Board ( Spanish Members ). *Englightening Thourism. A Pathmaking Journal*, 12(2), 565–599. <https://doi.org/https://doi.org/10.33776/et.v12i2.7123>
- Nugraha, B. (2015). Pendidikan Jasmani Olahraga Usia Dini. *Jurnal Pendidikan Anak*, 4(1), 557–564. <https://doi.org/10.21831/jpa.v4i1.12344>
- Nugraha, M. F. (2020). Dukungan Sosial dan Subjective Well Being Siswa Sekolah Singosari Delitua. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v1i1.5>
- Nugraha, P., & Kustanti, E. R. (2018). Hubungan Antara Dukungan Sosial Suami Dengan Konflik Peran Ganda Pada Perawat Wanita. *Jurnal EMPATI*, 7(2), 410–417. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21715>
- Nugraheni, A. R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2022). Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pendidikan Islam (YAPIS) Cabang Kota Jayapura. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia (JPPI)*, 8(4), 1304. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29210/020221994>
- Nur Hidayah, S., Zulaihati, S., & Sumiati, A. (2023). Pengaruh Minat Belajar, Motivasi Belajar, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Akuntansi Keuangan Di Smk Negeri 46 Jakarta. *Prosiding Konferensi Ilmiah Akuntansi*, 10(0), 13220.

- <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/KIA/article/view/18473>
- Nurchayani, E., Widodo, D., Rosdiana, Y., Ilmu Kesehatan, F., & Tribhuwana Tunggadewi, U. (2016). Hubungan Tingkat Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat. *Jurnal Care*, 4(1), 42–50. <https://doi.org/https://doi.org/10.33366/jc.v4i1.472>
- Nurhandayani, A. (2023). Work From Home dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), 778–794. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i1.5583>
- Nurjanah, A., Maulana, H., & Nurhayati, N. (2023). Psikologi Pendidikan dan Manfaat bagi Pembelajaran: Tinjauan Literatur. *Cendekia Inovatif Dan Berbudaya*, 1(1), 38–46. <https://doi.org/10.59996/cendib.v1i1.172>
- Okfrima, R. (2022). Konflik Peran Ganda dan Kelelahan Emosional pada Guru Pasca Pembelajaran Daring di SMPN 30 Padang. *Psyche 165 Journal*, 15(3), 113–118. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v15i3.171>
- Padila, P., & Andri, J. (2022). Beban Kerja dan Stres Kerja Perawat di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(2), 919–926. <https://doi.org/10.31539/jks.v5i2.3582>
- Parwata, I. M. Y. (2021). Pembelajaran Gerak Dalam Pendidikan Jasmani Dari Perspektif Merdeka Belajar. *Indonesian Journal of Educational Development*, 2(2), 219–228. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5233331>
- Patty, S., Wijono, S., & Setiawan, A. (2017). Hubungan Dukungan Sosial Teman Sebaya, Kontrol Diri, Dan Jenis Kelamin Dengan Prestasi Belajar Siswa Di Sma Kristen Ypkpm Ambon. *Psikodimensia*, 15(2), 204–235. <https://doi.org/10.24167/psiko.v15i2.989>
- Presiden Republik Indonesia. (2006). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2006, Tentang Standart Isi Untuk Satuan Pendidikan Dasar Dan Menengah.
- Presiden Republik Indonesia. (2006). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2006, Tentang Standart Kompetensi Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan
- Presiden Republik Indonesia. (2025). Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 25 Ayat 1 Tahun 2025, Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, Dan Pengawas Sekolah.
- Presiden Republik Indonesia. (2008). Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008, Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah.
- Permana, A. I., & Eliza, D. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 5226–5236. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2824>
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru (Pertama)*. Tim CV Jejek. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=d7VsDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=kinerja+guru+smk&ots=gqAuh7HhL\\_&sig=046YsRmYV6pDaB0tQKCqAXmfa8w&redir\\_esc=y#v=onepage&q=kinerja\\_guru](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=d7VsDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=kinerja+guru+smk&ots=gqAuh7HhL_&sig=046YsRmYV6pDaB0tQKCqAXmfa8w&redir_esc=y#v=onepage&q=kinerja_guru)

smk&f=false

- Pratama, G. S., & Retnawati, H. (2018). Urgency of Higher Order Thinking Skills (HOTS) Content Analysis in Mathematics Textbook. *Journal of Physics: Conference Series*, 1097(1), 1–8. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1097/1/012147>
- Pratiwi, L. D., Basit, M., & Tasalim, R. (2024). Hubungan Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Perawat Terhadap Missed Nursing Care. *Jurnal Keperawatan*, 16(1), 133–146. <https://doi.org/https://doi.org/10.32583/keperawatan.v16i1.1466>
- Pratiwi, W. A., Prasetyo, I., & Shabrina, M. N. (2021). Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 1741–1753. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.970>
- Priyono. (2021). *Analisis Regresi dan Korelasi Untuk Penelitian Survei* (Guepedia/Gr (ed.); Pertama). Guepedia. [https://www.google.co.id/books/edition/Analisis\\_Regresi\\_dan\\_Korelasi\\_untuk\\_Pene/aOJKEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=uji+multikolinieritas+data+penelitian>manual&pg=PA8&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Analisis_Regresi_dan_Korelasi_untuk_Pene/aOJKEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=uji+multikolinieritas+data+penelitian>manual&pg=PA8&printsec=frontcover)
- Purwanto, B. H., & Soliha, E. (2017). PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KOMPETENSI. *Jurnal Manajemen*, 21(02), 227–240. <https://doi.org/https://doi.org/10.24912/jm.v21i2.233>
- Purwati, D., & Mahfud, Y. (2019). PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL , KEPRIBADIAN HARDINESS DAN EFIKASI DIRI TERHADAP BURNOUT ( STUDI PADA GURU SMP NEGERI 1 SIGALUH BANJARNEGARA ). *Journal of Economic, Business and Engineering*, 1(1), 70–77. <https://doi.org/https://doi.org/10.32500/jebe.v1i1.877>
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 7746–7774. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p08>
- Putri, A. A., & Mulyana, O. P. (2019). BURNOUT PADA PERAWAT RSUD PAMEKASAN Arina Afira Putri Olievia Prabandini Mulyana. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(3), 1–6. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v6i3.29294>
- Putri Adhistry, S., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Caroline Patricia, H., & Khumairah Madani, V. (2023a). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 134–148. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1408>
- Putri Adhistry, S., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Caroline Patricia, H., & Khumairah Madani, V. (2023b). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 134–148. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1408>
- Putri Adhistry, S., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Caroline Patricia, H., & Khumairah Madani, V. (2023c). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

- Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 134–148. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1408>
- Rahmadina, F. S., Rahmadina, F. S., & Firmiana, M. E. (2021). Bentuk Dukungan Orang Tua Pada Anak Usia Dini (Aud) Selama Belajar Dari Rumah (Bdr). *Jurnal Anak Usia Dini Holistik Integratif (AUDHI)*, 4(1), 18. <https://doi.org/10.36722/jaudhi.v4i1.629>
- Rahmayati, T. E. (2020). Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karier. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 3(1), 152–165. <https://doi.org/10.33395/juripol.v3i1.10920>
- Ramadhi, Amri, Andi, & Ramdani, Zulmi. (2021). studi terhadap faktor-faktor yang menentukan kinerja seorang karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(2), 129–143. <https://doi.org/https://doi.org/10.30656/sm.v7i2.3064>
- Ramania, B. P., Andayani, T. R., & Saniatuzzulfa, R. (2019). Peran dukungan sosial pada stres akulturatif mahasiswa asing di Universitas Sebelas Maret. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(2), 118–124. <https://doi.org/10.23917/indigenous.v4i2.6530>
- Riskasari, W. (2016). Konflik Peran Ganda Wanita Berkarir. *Jurnal Psikologi Islam Al-Qalb*, 8(5), 74–81. <https://doi.org/https://doi.org/10.15548/alqalb.v7i2.840>
- Rivaldo, Y., Sulaksono, D. H., Pratama, Y., & Supriadi. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Pemko Batam. *Jurnal JUMKA*, 1(1), 40–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.36352/jumka.v1i1.149>
- Riyadi, S. (2022). *Peran Motivasi Kerja, Stress Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru* (A. S. Efendi (ed.); Pertama). Jejak Pustaka. [https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=HMWPEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=tahap+masuk+stres+kerja&ots=7NdxZ74vW2&sig=EEkv6b2dwnrFFHSpub2tvL1i-YI&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=HMWPEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=tahap+masuk+stres+kerja&ots=7NdxZ74vW2&sig=EEkv6b2dwnrFFHSpub2tvL1i-YI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Rochman, malik abdul, & Ichsan, rully mochamad. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22. <https://doi.org/https://doi.org/10.55651/jmm.v2i1.130>
- Rochman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22. <https://doi.org/https://doi.org/10.55651/jmm.v2i1.130>
- Rohman, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal MADINASIKA Manajemen Dan Kelas*, 1(2), 92–102. <https://ejournalunma.ac.id/index.php/madinasika>
- Rokhayati, A. (2016). Implementasi Pendekatan Taktis dalam Pembelajaran Pendidikan Jasmani Terhadap Motivasi, Kebugaran Jasmani dan Kemampuan Motorik. *Jurnal Pendidikan Jasmani Dan Olahraga*, 1(2), 57. <https://doi.org/10.17509/jpjo.v1i2.5664>
- Safitri, H. U. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja. *Psikobor*, 8(2), 174–179.
- Saing, M. (2023). Penerapan Metode Demonstrasi dalam Meningkatkan Hasil

- Belajar Bola Volly pada Siswa Kelas IX.C SMP Negeri 11 Mataram. *Yasin*, 3(2), 334–341. <https://doi.org/10.58578/yasin.v3i2.1076>
- Sandi, Sarah Destira, & Puspa, T. (2023). TINJAUAN LITERATUR : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PERSONIL POLRI. *Junral Ekonomi Trisakti*, 3(2), 3889–3898. <https://doi.org/https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.16934>
- Sandra, R. (2015a). Konsep Stres Kerja Guru Bimbingan dan Konseling. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 1(2002), 80–85. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29210/12015254>
- Sandra, R. (2015b). Konsep Stres Kerja Guru Bimbingan dan Konseling. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 1(2002), 80–85. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29210/12015254>
- Santoso, I., & Madiistriyanto, H. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif (Pertama)*. Indigo Media.
- Saputra, M. P. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(1), 6961–6989. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p1>
- Sarim, W. M. (2018). PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SINDANG BROTHERS KOTA LUBUKLINGGAU. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 1(2), 241–253. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/costing.v1i2.213>
- Savara, F. H., Gustiawati, R., & Julianti, R. R. (2020). Penerapan Olahraga Tradisional dalam Pembelajaran Pendidikan Jasmani di Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Literasi Olahraga*, 1(2), 111–120. <https://journal.unsika.ac.id/index.php/JLO>
- Septiari, N. K., & Unud, B. (2016). TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA HOTEL ASANA AGUNG Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan . Ardana dkk ., ( 2012 : 3 ) menyatakan bahwa sumber daya manusi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6429–6456.
- Septio, Y. R., Suhardi, B., Astuti, R. D., & Adiasa, I. (2020). Analisis Tingkat Kebisingan, Beban Kerja dan Kelelahan Kerja Bagian Weaving di PT. Wonorejo Makmur Abadi Sebagai Dasar untuk Perbaikan Proses Produksi. *Performa: Media Ilmiah Teknik Industri*, 19(1), 19–26. <https://doi.org/10.20961/performa.19.1.40111>
- Sestiani, R. A., & Muhid, A. (2022). Pentingnya Dukungan Sosial Terhadap Kepercayaan Diri Penyintas Bullying: Literature Review. *Jurnal Tematik*, 3(2), 245–251. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/tmt.v2i1.4568>
- Setiani, R., & Novitasari, D. (2023). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap stres kerja karyawan di puskesmas kasihan 1 bantul. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 270–289. <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/1859421>
- Setyanti, E. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru yang Bersertifikasi. *SIKIP: Jurnal Pendidikan Agama Kristen*,

- 1(1), 60–77. <https://doi.org/10.52220/sikip.v1i1.38>
- Sihombing, Y. E., Setiawan, H., & Rizany, I. (2022). Faktor-faktor yang Memengaruhi Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit: Literature Review. *Nerspedia*, 4(1), 93–105. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/3937519>
- Siswoyo, Agung Harsanto Eko, & Sulistyani, Lilis. (2020). Dampak Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi. *Jurnal of Marketing and Commerce*, 5(1), 25–38.
- Soelton, M., & Yasinta, D. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan penjarangan jakarta utara. *Jurnal Ekonomi*, 23(1), 20–32. <https://doi.org/10.24912/je.v23i1.331>
- Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 210–239. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2153>
- Sopian, A. (2016). Tugas, Peran, Dan Fungsi Guru Dalam Pendidikan. *Raudhah Proud To Be Professionals : Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 1(1), 88–97. <https://doi.org/https://doi.org/10.48094/raudhah.v1i1.10>
- Sowiyah, D. S., & Ambarita, A. (2021). Manajemen Penilaian Kinerja Guru. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(2), 212–222. <https://doi.org/10.31539/alignment.v4i2.2567>
- Sugiyono. (2016). *METODE PENELITIAN Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (edisi ke-2). Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami (ed.)). Alfabeta.
- Sukarana, K., Dantes, N., & Dantes, G. R. (2015). MOTIVASI KERJA DAN KINERJA GURU DITINJAU DARI STATUS SERTIFIKASI PADA GURU-GURU. *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, 5, 1–10.
- Sukmawati, N., & Ekasasi, S. R. (2020). Pengaruh Gaya Hidup, Kualitas Produk, dan Promosi terhadap Keputusan Pembelian Produk Makanan Sehat Soyjoy. *Cakrawangsa Bisnis*, 1(1), 17–28. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35917/cb.v1i1.125>
- Sulaefi, S. (2018). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Budaya Organisasi dan Stres Terhadap Kepuasan Kerja Pendidik di Kabupaten Brebes. *Jurnal Manajemen*, 22(2), 186–204. <https://doi.org/10.24912/jm.v22i2.358>
- Sulastri, Fitria, H., & Martha, A. (2020). Kompetensi Profesional Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Journal of Education Research*, 1(3), 258–264. <https://doi.org/https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.30>
- Sulastri, & Onsardi. (2020). pengaruh stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Electoral Governance Jurnal Tata Kelola Pemilu Indonesia*, 12(1), 6. <https://doi.org/2684-8317>
- Suparman, I. N. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peran Ganda Wanita Hindu Dalam Memenuhi Kebutuhan Pendidikan Anak. *Widya Genitri : Jurnal Ilmiah Pendidikan, Agama Dan Kebudayaan Hindu*, 9(2), 1–9. <https://doi.org/10.36417/widyagenitri.v9i2.245>

- Suradi. (2017). Keluarga Sebagai Sumber Dukungan Sosial Bagi Korban Penyalahgunaan Napza. *Sosio Informa*, 3(2), 89–104. <https://doi.org/10.33007/inf.v3i2.941>
- Suryadi, T., Alfiya, F., Yusuf, M., Indah, R., Hidayat, T., & Kulsum, K. (2023). Content Validity for the Research Instrument Regarding Teaching Methods of the Basic Principles of Bioethics. *Jurnal Pendidikan Kedokteran Indonesia: The Indonesian Journal of Medical Education*, 12(2), 186–202. <https://doi.org/10.22146/jpki.77062>
- Suryadi, T., & Kulsum. (2020). Content validity for the research instrument regarding ethical issues in handling the covid-19 pandemic. *Periodico Tche Quimica*, 17(36), 100–118. [https://doi.org/10.52571/ptq.v17.n36.2020.116\\_periodico36\\_pgs\\_100\\_118.pdf](https://doi.org/10.52571/ptq.v17.n36.2020.116_periodico36_pgs_100_118.pdf)
- Susanti, T., & Abidin, Y. (2024). Factors Affecting Elementary School Teacher Performance: A SEM-PLS Review. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, 7(4), 658–667. <https://doi.org/10.23887/jisd.v7i4.60626>
- Sutrisno, A. B., & Yusri, A. Y. (2021). Pengaruh Efikasi Diri, Konsep Diri, Aktivitas Belajar, Kemandirian Belajar Terhadap Hasil Belajar Matematika Mahasiswa. *Indonesian Journal of Learning Education and Counseling*, 3(2), 221–229. <https://doi.org/10.31960/ijolec.v3i2.580>
- Syach, A. R., & Purnama, Y. H. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 13(1), 149–167. <https://doi.org/10.56127/jukim.v2i05.938>
- Syahdhana, A., & Sufa, M. F. (2023). Analisis Beban Kerja Mental Dan Kelelahan Pekerja Umkm Abia-Art Menggunakan Metode NASA-TLX Dan SOFI. *Seminar Dan Konferensi Nasional IDEC*, 113–122.
- Syahrizal, H., & Jailani, M. S. (2023). Jenis-Jenis Penelitian Dalam Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora*, 1(1), 13–23. <https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.49>
- Tannady, H., Wahdiniawati, S. A., Jusman, I. A., Mayasari, N., Zacharias, A. R., Kusnadi, I. H., Nawangwulan, I. M., & Anantadjaya, S. P. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Suku Dinas Tenaga Kerja , Transmigrasi dan Energi Jakarta Selatan ). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 6456–6465. <https://repository.ipmi.ac.id/2078/1/215.%2BAnalisis%2BPengaruh%2BLingkungan%2BKerja%2BFisik%2Bdan%2BBeban%2BKerja%2BTerhadap%2BKinerja%2BKaryawan.pdf>
- Toisuta, D., & Leokmono, J. . L. (2017). Hubungan Kepuasan Kerja, Stres Guru Dengan Kebahagiaan Guru Pendidikan Agama Sekolah Menengah Di Kota Ambon. *Satya Widya*, 33(1), 11. <https://doi.org/10.24246/j.sw.2017.v33.i1.p11-28>
- Tran, H. (2015). Personnel vs. strategic human resource management in public education. *Management in Education*, 29(3), 112–118. <https://doi.org/10.1177/0892020615584107>
- Trisnani, R. P., & Wardani, S. Y. (2018). *Stop Kecanduan Game Online Mulai Sekarang* (S. Y. Wardani (ed.); Pertama). UNIPMA PRESS.

- Tuah Jaya, P., Mahdum, M., & Hadriana, H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Peran Ganda Terhadap Tingkat Stres Kerja Guru Sd Sekecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 7(2), 253–263. <https://doi.org/10.34125/kp.v7i2.754>
- Utami, K. P., & Wijaya, Y. D. (2018). Hubungan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Konflik Pekerjaan-Keluarga Pada Ibu Bekerja. *Jurnal Psikologi : Media Ilmiah Psikologi*, 16(1), 1–8.
- Utami, L. A. (2020). SELF EFFICACY SEBAGAI MEDIASI PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi Kasus Pada PT . Kailo Sumber Kasih ). *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula*, 9687(2), 1247–1265. <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/kimue/article/view/12539>
- Utami, P., Wahyuni, I., & Ekawati. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Dan Pengendalian Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Di Bagian Cargo Pt. Angkasa Pura Logistik Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 5(5), 311–317.
- Wahdaniah, & Gunardi, A. (2018). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN MAJENE* Wahdaniah 1 , Andi Gunardi 2 1. 1(1), 51–65. <https://doi.org/https://doi.org/10.31605/mandar.v1i1.236>
- Wahyuni, N. S. (2016). HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL TEMAN SEBAYA DENGAN KEMAMPUAN BERSOSIALISASI PADA SISWA SMK NEGERI 3. *Jurnal Diversita Desember*, 2(2), 1–11. <https://doi.org/https://doi.org/10.31289/diversita.v2i2.512>
- Wardani, Rohmadi Mustofa, D., Rosidin, U., Sowiyah, & Hariri, H. (2023). Teacher Ability In Conducting Performance Assessment In Differentiate Learning. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran*, 6(2), 319–329. <https://doi.org/10.23887/jp2.v6i2.56374>
- Weken, M. E., Mongan, A. E., & Kekenusa, J. S. (2020). Hubungan antara Beban Kerja, Konflik Peran, dan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja Pada Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Manado Pada. *Journal of Public Health and Community Medicine*, 1(2020), 80–88. <https://doi.org/https://doi.org/10.35801/ijphcm.1.4.2020.32139>
- Werenfridus, Hartoyo, A., & Basith, A. (2023). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar. *Pendidikan Dasar Indonesia*, 8(2), 47–51. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.26737/jpdi.v8i2.4452>
- Widiningtyas, K. (2022). Dinamika konflik peran ganda ibu bekerja yang menjalani. *Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung*, 4(2), 202–218. <https://doi.org/https://doi.org/10.36269/psyche.v4i2.735>
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan : Kompetensi , Kompensasi dan Motivasi , ( Literature Review MSDM ). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Widyastuti, niken. (2015). PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA SKPD KABUPATEN SINTANG KALIMANTAN BARAT. *Jurnal MAKSIPRENEUR*, IV(2), 15–27. <https://doi.org/https://doi.org/10.30588/jmp.v4i2.101>

- Winarsuna, T. (2017). *Statistik dalam penelitian psikologi dan pendidikan* (A. . Riyanto (ed.); Ke-delapan). UMM Press. [https://www.google.co.id/books/edition/STATISTIK\\_Dalam\\_Penelitian\\_Psikologi\\_dan/lggHEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1](https://www.google.co.id/books/edition/STATISTIK_Dalam_Penelitian_Psikologi_dan/lggHEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1)
- Wisika, M., & Colin, J. J. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Akuntansi, dan Umur Usaha terhadap Pengguna Informasi Akuntansi pada UMKM dengan Ketidakpastian Lingkungan sebagai Variabel Moderating di Kabupaten Dharmasraya. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(2), 406–415. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i2.310>
- Wulandari, J. (2015a). Tinjauan tentang konflik peran ganda dan dukungan sosial suami terhadap stres kerja (studi pada dosen perempuan fakultas ilmu sosial dan ilmu politik di Universitas Lampung). *Ecodemica*, 3(1), 417–437. <https://doi.org/https://doi.org/10.31294/jeco.v3i1.79>
- Wulandari, J. (2015b). TINJAUAN TENTANG KONFLIK PERAN GANDA DAN DUKUNGAN SOSIAL SUAMI TERHADAP STRES KERJA (STUDI PADA DOSEN PEREMPUAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK DI UNIVERSITAS LAMPUNG). *Ecodemica*, 3(1), 417–437. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/105217068/79-10064-1-PB-libre.pdf?1692768815=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTinjauan\\_Tentang\\_Konflik\\_Peran\\_Ganda\\_Dan.pdf&Expires=1739725089&Signature=AsGu6IUK-OIEhVevI9hLCKe55eD4maDRSNM98L7MS6pzH2tqol2LjF0Zk6pdm~r7Jw6RVPXJfnLEKfzryb2vDXzG6GMiGC8C6-EaD3y7Ut5j-IDECVkdPnWdOXXMn6p~O5sRQRyBYjXuehdYTA8~hjC5p4UJaB3RBI844rhO2UhVAGsGtWPr2D4Wyz-Mw-0TMjOHthafHuUe0WdLMM2FzLQ6s73fNJdz4wb3W7g58lw96ViFrpLfvd1shPj7IhRRynk5Exm5hd7FcGjXXbbFXSMSdSV5FUNYXUo1GC6HkL73NtgSxkS9QEMqzyGG1PRUi~0770GQuqks0mU1NrZk~Q\\_\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/105217068/79-10064-1-PB-libre.pdf?1692768815=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTinjauan_Tentang_Konflik_Peran_Ganda_Dan.pdf&Expires=1739725089&Signature=AsGu6IUK-OIEhVevI9hLCKe55eD4maDRSNM98L7MS6pzH2tqol2LjF0Zk6pdm~r7Jw6RVPXJfnLEKfzryb2vDXzG6GMiGC8C6-EaD3y7Ut5j-IDECVkdPnWdOXXMn6p~O5sRQRyBYjXuehdYTA8~hjC5p4UJaB3RBI844rhO2UhVAGsGtWPr2D4Wyz-Mw-0TMjOHthafHuUe0WdLMM2FzLQ6s73fNJdz4wb3W7g58lw96ViFrpLfvd1shPj7IhRRynk5Exm5hd7FcGjXXbbFXSMSdSV5FUNYXUo1GC6HkL73NtgSxkS9QEMqzyGG1PRUi~0770GQuqks0mU1NrZk~Q__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)
- Xie, X. (2023). Sociological Analysis of the Conflict between Work and Family Roles in Dual - employee Families. *Journal of Education and Educational Research*, 6(1), 127–130. <https://doi.org/https://doi.org/10.54097/jeer.v6i1.14175>
- Yahya, S. D., & Yulianto, H. (2018). Burnout sebagai implikasi konflik peran ganda (pekerjaan-kuliah) pada mahasiswa yang bekerja di Kota Makassar. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 15(4), 564–573. <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/akmen/article/view/517>
- Yasin, Ilyas. (2022). Guru Profesional, Mutu Pendidikan dan Tantangan Pembelajaran. *Ainora Journal (Jurnal Penelitian Dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)*, 3(1), 61–66. <https://doi.org/10.54371/ainj.v3i1.118>
- Yuslistyari, E. I., Hasanah, A., & Andhika, R. D. (2022). Analisis Beban Kerja Operator Forklift Berdasarkan %CVL dan NASA TLX. *Jurnal InTent*, 5(1), 52–63. <https://www.ejournal.lppm-unbaja.ac.id/index.php/intent/article/view/2268>

# LAMPIRAN

## Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN

Jl. Sekeloa Timur No. 1 Yogyakarta 55181  
Telepon (0274) 259158, ext. 550, 257, 0274-250026, Fax 0274-251092  
Email: fak.iky.ac.id E-mail: fakom\_ik@iky.ac.id

Nomor : B/1681/UN34.16/PT.01.04/2024  
Lamp. : 1 Bendel Proposal  
Hal : Izin Penelitian

4 Desember 2024

Yth. Ketua MGMP PJOK SMP Kabupaten Sleman

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Yani Sulis Tyoningsih  
NIM : 23060740034  
Program Studi : Pendidikan Jasmani - S2  
Tujuan : Memohon izin mencari data untuk penulisan Tesis  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Konflik Peran Ganda Beban Kerja Dukungan Sosial Dan Stres Kerja Terhadap Hasil Kinerja Guru PJOK SMP Kabupaten Sleman  
Waktu Penelitian : Selasa - Jumat, 3 - 6 Desember 2024

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Tembusan :  
1. Kepala Layanan Administrasi Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan;  
2. Mahasiswa yang bersangkutan.

Dr. Hedi Ardiyanto Hemawan, S.Pd., M.Or.  
NIP 19770218 200801 1 002

## Lampiran 2. Surat Balasan Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN  
DINAS PENDIDIKAN

KOMUNITAS BELAJAR PJOK  
KABUPATEN SLEMAN

Sekretariat : Jl. Magelang Km. 10, Ngancar, Tridadi, Sleman, D.I. Yogyakarta, 55511  
Telepon /Whatsapp 087838820713

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN**  
Nomor: 001/XII/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Agung Prasetya, S. Pd. Ker., M. Pd  
NIP : 19800209 201406 1 001  
Pangkat, Gol : Penata Muda Tk. 1, III/b  
Jabatan : Ketua Komunitas Belajar PJOK Kabupaten Sleman  
Unit Kerja : SMP Negeri 3 Sleman

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa yang tersebut di bawah ini:

Nama : Yani Sulis Tyeningsih  
NIM : 23060740034  
Program Studi : Pendidikan Jasmani – S2  
Fakultas : Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan  
Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melaksanakan penelitian untuk penulisan tesis dilaksanakan mulai tanggal 3 – 6 Desember 2024 dengan judul "*Pengaruh Konflik Peran Ganda Beban Kerja Dukungan Sosial dan Stres Kerja Terhadap Hasil Kinerja Guru PJOK SMP Kabupaten Sleman*".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sleman, 6 Desember 2024



Ketua Komunitas Belajar PJOK  
Kabupaten Sleman  
Agung Prasetya, S. Pd. Ker., M. Pd  
NIP. 19800209 201406 1 001

### Lampiran 3. Surat Permohonan Expert Judgement

#### PERMOHONAN JUDGEMENT

Hal : Surat Permohonan Expert Judgement  
Lamp : Angket Penelitian

Kepada  
Bapak Dr. A.M. Bandi Utama, M.Pd.  
Di Tempat

Dengan hormat,

Schubungan dengan penelitian yang akan saya lakukan dengan judul "Pengaruh Konflik Peran Ganda Beban Kerja Dukungan Sosial Dan Stres Kerja Terhadap Hasil Kinerja Guru PJOK Kabupaten Sleman" maka dengan ini saya memohon Bapak/Ibu untuk berkenan memberikan masukan terhadap instrumen penelitian sebagai expert judgement. Masukan tersebut sangat membantu tingkat kepercayaan hasil penelitian yang akan saya lakukan.

Demikian permohonan ini saya sampaikan, besar harapan saya agar Bapak/Ibu berkenan dengan permohonan ini. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Mengetahui,  
Dosen Pembimbing



Dr. Farida Mulyaningsih, M.Kes  
NIP. 19630714 198812 2 001

Yogyakarta, 18 November 2024

Hormat Saya,  
Mahasiswa



Yani Sulis Yoningsih  
NIM. 23060740034

## Lampiran 4. Surat Persetujuan Expert Judgement

### SURAT PERSETUJUAN EXPERT JUDGEMENT

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. A.M.Bandi Utama, M.Pd.  
NIP : 1960041 019890 3 1002  
Bidang Keahlian : Pembelajaran Pendidikan Jasmani

Menerangkan bahwa instrument penelitian (angket) Tugas Akhir Tesis (TAT) dari:

Nama : Yani Salis Tyoningsih  
NIM : 23060740034  
Judul Tesis : Pengaruh Konflik Peran Ganda Beban Kerja Dukungan  
Sosial Stres Kerja Terhadap Hasil Kinerja Guru Pjok Smp  
Kabupaten Sleman

Telah disetujui dan layak digunakan sebagai instrumen untuk penelitian tugas akhir tesis.

Demikian surat persetujuan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Yogyakarta, ... 28/1/2024  
Yang Mantrangkan,



Dr. A.M. Bandi Utama, M.Pd.  
NIP. 1960041 019890 3 1002

**SURAT PERSETUJUAN  
EXPERT JUDGEMENT**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. A.M.Bandi Utama, M.Pd.  
NIP : 1960041 019890 3 1002  
Bidang Keahlian : Psikologi Pendidikan Jasmani


Menerangkan bahwa instrument penelitian (angket) Tugas Akhir Tesis (TAT) dari:

Nama : Yani Sulis Tyoningsih  
NIM : 23060740034  
Judul Tesis : Pengaruh Konflik Peran Ganda Beban Kerja Dukungan  
Sosial Stres Kerja Terhadap Hasil Kinerja Guru Pjok Smp  
Kabupaten Sleman

Telah disetujui dan layak digunakan sebagai instrumen untuk penelitian tugas akhir tesis.

Demikian surat persetujuan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Yogyakarta ..... 26/11/24  
Yang Menerangkan,

  
Dr. A.M. Bandi Utama, M.Pd.  
NIP. 1960041 019890 3 1002

Lampiran 5. Lembar Penilaian

LEMBAR PENILAIAN  
EXPERT JUDGMENT

Nama Instrumen : Angket Hasil Kinerja Guru PJOK

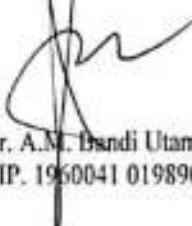
Nama Penilai : Dr. A.M. Bandi Utama, M.Pd

Bidang Keahlian : Pembelajaran Pendidikan Jasmani

Hasil Penilaian :

1. Validabel dan kredibel - Dan sesuai dgn teori  
.....
2. ....  
.....
3. ....  
.....

Yogyakarta, 25/11/2021  
Yang Meherangkan,

  
Dr. A.M. Bandi Utama, M.Pd.  
NIP. 1960041 019890 3 1002

**LEMBAR PENILAIAN  
EXPERT JUDGMENT**

Nama Instrumen : 1. Angket Konflik Peran Ganda Guru PJOK  
2. Angket Beban Kerja Guru PJOK  
3. Angket Dukungan Sosial Guru PJOK  
4. Angket Stres Kerja Guru PJOK

Nama Penilai : Dr. A.M. Bandi Utama, M.Pd

Bidang Keahlian : Psikologi Pendidikan Jasmani

Hasil Penilaian :

1. *izin 3 instrumen penelitian  
tidak sesuai dgn teori*
2. *ya ada*
3. ....
4. ....

Yogyakarta, *26/11/2024*  
Yang Menerangkan,

*[Signature]*  
Dr. A.M. Bandi Utama, M.Pd.  
NIP. 1960041 019890 3 1002

## Lampiran 6. Instrumen Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN KONFLIK PERAN GANDA

Informasi Responden

Nama :  
Jenis Kelamin :  
Afiliasi Mengajar :  
Lama Mengajar PJOK :

Pernyataan kuesioner:

Silahkan pilih salah satu dari pilihan skala di bawah ini yang sesuai dengan situasi yang anda alami.

Keterangan:

- 1 : Sangat Tidak Setuju  
2 : Tidak Setuju  
3 : Setuju  
4 : Sangat Setuju

No	Pernyataan	Skala			
		1	2	3	4
<b>Konflik Berdasarkan waktu</b>					
1	Pekerjaan saya mengurangi waktu saya bersama keluarga				
2	Semua tugas selalu saya selesaikan tepat waktu				
3	Tugas yang banyak harus dikerjakan dengan waktu yang singkat membuat saya merasa terbebani				
4	Saya menikmati semua tugas yang harus saya kerjakan walaupun dengan desakan waktu				
5	Mengerjakan tugas dengan tergesa-gesa menyebabkan saya melakukan kesalahan dalam mengerjakannya				
6	Tugas yang harus dilakukan dalam waktu yang singkat dapat saya selesaikan tanpa adanya kesalahan				
7	Saya kurang fokus saat tergesa-gesa dalam mengerjakan tugas				
8	Saya sering merasa pusing ketika mengerjakan tugas dengan desakan waktu				
<b>Konflik Berdasarkan Tegangan</b>					
9	Saya tidak pernah sakit walaupun dalam keadaan lelah bekerja				
10	Tugas yang banyak dengan waktu yang singkat membuat saya lelah				
11	Saya mengerjakan tugas yang banyak dengan batasan waktu tanpa merasa lelah				
12	Ketika tugas yang harus dikerjakan hanya sedikit membuat saya merasa bosan di sekolah				
13	Saya tidak bosan ketika mengerjakan tugas yang selalu sama				
14	Saya jenuh mengerjakan tugas yang sama berulang-ulang				

15	Saya tetap semangat mengerjakan tugas yang sama berulang-ulang				
16	Terkadang saya kurang teliti pada tugas-tugas keil				
17	Saya sangat teliti pada tugas pekerjaan walaupun hanya tugas kecil				
18	Terkadang saya lupa jadwal ketika dalam sehari jadwal mengajar hanya sedikit				
19	Saya selalu ingat dengan jadwal mengajar saya				
<b>Beban Kerja Berlebih atau Sedikit Kualitatif</b>					
20	Banyaknya tugas yang diberikan membuat saya tidak bisa menunjukkan potensi diri				
21	Saya tetap bisa menunjukkan potensi diri walaupun harus berbagi waktu dengan adanya tugas yang banyak				
22	Saya kecewa ketika potensi diri saya tidak terlihat pada pekerjaan saya				
23	Tugas yang diberikan selalu sesuai dengan kemampuan saya				
24	Karena ringannya pekerjaan yang dilakukan, saya merasa potensi saya menjadi tidak berkembang				
25	Saya selalu bisa mengembangkan kemampuan yang saya miliki walaupun sibuk bekerja				
26	Adanya aturan dalam melaksanakan tugas membuat saya tidak dapat mengembangkan kemampuan saya				
27	Saya bisa mengembangkan potensi saya walaupun bekerja harus sesuai dengan aturan				

**KUESIONER PENELITIAN  
BEBAN KERJA**

Informasi Responden

Nama :  
 Jenis Kelamin :  
 Afiliasi Mengajar :  
 Lama Mengajar PJOK :

Pernyataan kuesioner:

Silahkan pilih salah satu dari pilihan skala di bawah ini yang sesuai dengan situasi yang anda alami.

Keterangan:

- 1 : Sangat Tidak Setuju
- 2 : Tidak Setuju
- 3 : Setuju
- 4 : Sangat Setuju

No	Pernyataan	Skala			
		1	2	3	4
<b>Beban kerja berlebih/sedikit kuantitatif</b>					
1	Waktu yang diberikan untuk bekerja kurang sesuai dengan banyaknya tugas yang harus dikerjakan				
2	Semua tugas selalu saya selesaikan tepat waktu				
3	Tugas yang banyak harus dikerjakan dengan waktu yang singkat membuat saya merasa terbebani				
4	Saya menikmati semua tugas yang harus saya kerjakan dengan desakan waktu				
5	Mengerjakan tugas dengan tergesa-gesa menyebabkan saya melakukan kesalahan dalam mengerjakannya				
6	Tugas yang harus dilakukan dalam waktu yang singkat selesaikan tanpa adanya masalah				
7	Saya kurang fokus saat tergesa-gesa dalam mengerjakan tugas				
8	Saya sangat fokus walaupun mengerjakan tugas dengan waktu yang singkat				
9	Saya sering merasa pusing ketika mengerjakan tugas dengan desakan waktu				
10	Saya sering merasa pusing ketika mengerjakan tugas dengan desakan waktu				
11	Tugas yang banyak dengan waktu yang singkat membuat saya lelah				
12	Saya mengerjakan tugas yang banyak dengan batas waktu tanpa merasa lelah				
13	Ketika tugas yang harus dikerjakan hanya sedikit membuat saya merasa bosan di rumah				
14	Saya tidak bosan ketika mengerjakan tugas yang harus sama				
15	Saya jenuh mengerjakan tugas yang sama berulang-ulang				

16	Saya tetap semangat mengerjakan tugas yang sama berulang-ulang				
17	Terkadang saya kurang teliti pada tugas-tugas kecil				
18	Saya sangat teliti pada tugas pekerjaan walaupun hanya tugas kecil				
19	Terkadang saya lupa jadwal ketika dalam sehari jadwal mengajar hanya sedikit				
20	Saya selalu ingat dengan jadwal mengajar saya				
<b>Beban Kerja Berlebih /Sedikit Kualitatif</b>					
21	Banyaknya tugas yang diberikan membuat saya tidak bisa menunjukkan potensi diri				
22	Saya tetap bisa menunjukkan potensi diri walaupun harus berbagi waktu dengan adanya tugas yang banyak				
23	Saya kecewa ketika potensi diri saya tidak terlihat pada pekerjaan saya				
24	Saya tidak diberikan selalu sesuai dengan kemampuan saya				
25	Karena ringannya pekerjaan yang dilakukan, saya merasa potensi saya menjadi tidak berkembang				
26	Saya selalu bisa mengembangkan kemampuan yang saya miliki walaupun sibuk bekerja				
27	Adanya aturan dalam pelaksanaan tugas membuat saya tidak dapat mengembangkan kemampuan saya				
28	Saya bisa mengembangkan potensi saya walaupun bekerja harus sesuai dengan aturan				

**KUESIONER PENELITIAN**  
**DUKUNGAN SOSIAL**

Informasi Responden

Nama :  
Jenis Kelamin :  
Afiliasi Mengajar :  
Lama Mengajar PJOK :

Pernyataan kuesioner:

Silahkan pilih salah satu dari pilihan skala di bawah ini yang sesuai dengan situasi yang anda alami.

Keterangan:

- 1 : Sangat Tidak Setuju
- 2 : Tidak Setuju
- 3 : Setuju
- 4 : Sangat Setuju

No	Pernyataan	Skala			
		1	2	3	4
<b>Dukungan Emosional</b>					
1	Orang terdekat memperlakukan saya dengan baik				
2	Orang terdekat memberikan perhatian kepada saya				
3	Orang terdekat mengerti perasaan saya				
4	Orang terdekat menceritakan bahwa mereka menyukai apa yang saya lakukan				
5	Orang terdekat sering kali tidak menghargai pekerjaan saya, walaupun saya telah melakukan dengan baik				
6	Orang terdekat memberikan pujian kepada saya ketika saya telah bekerja dengan kerjas				
<b>Dukungan Informasi</b>					
7	Orang terdekat menyukai ide dan pendapat saya				
8	Orang terdekat memberikan ide kepada saya ketika saya tidak tahu bagaimana mengerjakan tugas				
9	Orang terdekat memberikan informasi kepada saya sehingga saya dapat belajar berfikir baru				
10	Orang terdekat senantiasa memberikan saran kepada saya dalam menyelesaikan tugas belajar				
11	Orang terdekat menjelaskan hal yang saya tidak mengerti tentang suatu tugas				
12	Prang terdekat tidak mau berbagi pengetahuan dengan saya				
13	Orang terdekat memberi tahu dengan baik kepada saya ketika saya melakukan kesalahan				
14	Orang terdekat memberi tahu saya kebenaran tentang bagaimana saya seharusnya melakukan hal-hal baik				

Dukungan Instrumental				
15	Orang terdekat senang menghabiskan waktu melakukan hal-hal yang baik dengan saya			
16	Orang terdekat meminta saya untuk bergabung dalam kegiatan yang mereka selenggarakan			
17	Orang terdekat memberikan waktu untuk membantu saya memecahkan masalah			
18	Orang terdekat menolong saya ketika saya kesepian			
19	Orang terdekat membantu saya ketika saya membutuhkan mereka			
20	Orang terdekat memberikan dukungan kepada saya ketika saya diperlakukan dengan buruk			

## KUESIONER PENELITIAN STRES KERJA

Informasi Responden

Nama :  
 Jenis Kelamin :  
 Afiliasi Mengajar :  
 Lama Mengajar PJOK :

Pernyataan kuesioner:

Silahkan pilih salah satu dari pilihan skala di bawah ini yang sesuai dengan situasi yang anda alami.

Keterangan:

- 1 : Sangat Tidak Setuju
- 2 : Tidak Setuju
- 3 : Setuju
- 4 : Sangat Setuju

No	Pernyataan	Skala			
		1	2	3	4
<b>Fisiologis</b>					
1	Saya merasakan mules saat banyak pekerjaan yang belum diselesaikan				
2	Pekerjaan menumpuk dapat saya selesaikan tanpa merasakan mules saat mengerjakannya				
3	Jantung saya berdebar-debar saat mengerjakan tugas pekerjaan yang sudah menumpuk				
4	Saya tetap tenang mengerjakan tugas yang sangat banyak				
5	Saya mengalami sesak nafas saat menghadapi masalah dalam pekerjaan				
6	Pernafasan saya tetap stabil saat menghadapi masalah pekerjaan				
7	Saya merasakan nyeri di dada saat adanya masalah dalam pekerjaan				
8	Masalah dalam pekerjaan tidak membuat saya merasa deg-degan				
9	Ketika situasi pekerjaan sulit untuk dikendalikan membuat saya merasa pusing				
10	Kondisi pekerjaan yang tidak kondusif dapat saya atasi tanpa merasakan sakit kepala				
<b>Psikologis</b>					
11	Saya merasa tegang (Khawatir) saat adanya penilaian kinerja guru				
12	Saya sangat santai saat adanya penilaian kinerja guru				
13	Saya merasa cemas ketika banyak materi yang belum terselesaikan pada siswa di penghujung tahun ajaran				
14	Saya tetap tenang ketika banyak materi yang belum terselesaikan pada siswa				

15	Saya marah ketika siswa tidak memperhatikan saya saat menyampaikan materi				
16	Saya dapat mengendalikan amarah walaupun bekerja dalam keadaan tidak kondusif				
17	Saya merasa jenuh dengan pekerjaan saya				
18	Saya tidak pernah bosan dengan pekerjaan yang saya lakukan				
19	Deadline tugas yang lama membuat saya menunda mengerjakannya				
20	Saya segera menyelesaikan pekerjaan walaupun belum mendekati deadline yang ditentukan				
Perilaku					
21	Terkadang saya menggunakan perangkat ajar yang sama dengan tahun ajaran sebelumnya				
22	Saya selalu membuat perangkat ajar baru setiap tahun ajaran				
23	Saya tidak hadir ketika ada kendala untuk bekerja				
24	Saya selalu hadir untuk bekerja dalam keadaan apapun				
25	Terkadang saya lupa makan ketika harus mengerjakan tugas pekerjaan yang menumpuk				
26	Saya tetap makan tepat waktu walaupun banyak pekerjaan yang belum selesai				
27	Saya merasa gelisah jika situasi pekerjaan tidak kondusif				
28	Saya tetap tenang walaupun situasi pekerjaan tidak kondusif				
29	Saya sulit tidur saat banyak pekerjaan yang belum selesai				
30	Banyak pekerjaan yang belum selesai tidak mengganggu waktu tidur saya				

## KUESIONER PENELITIAN HASIL KINERJA GURU

Informasi Responden

Nama :  
 Jenis Kelamin :  
 Afiliasi Mengajar :  
 Lama Mengajar PJOK :

Pernyataan kuesioner:

Silahkan pilih salah satu dari pilihan skala di bawah ini yang sesuai dengan situasi yang anda alami.

Keterangan:

- 1 : Sangat Tidak Setuju
- 2 : Tidak Setuju
- 3 : Setuju
- 4 : Sangat Setuju

No	Pernyataan	Skala			
		1	2	3	4
<b>Perencanaan Proses Pembelajaran</b>					
1	Saya menyiapkan rencana pelaksanaan pembelajaran sebelum mengajar				
2	Saya menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran berdasarkan analisis kemampuan siswa				
3	Saya menyampaikan kompetensi yang akan dicapai oleh siswa dalam pembelajaran				
4	Saya melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kompetensi yang akan dicapai				
5	Saya memulai pembelajaran dengan kompetensi yang akan dicapai				
<b>Pelaksanaan Proses Pembelajaran</b>					
6	Saya mengakhiri pembelajaran dengan melakukan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan siswa				
7	Saya menguasai materi pelajaran yang akan diberikan kepada siswa				
8	Saya menjelaskan materi pelajaran hingga siswa benar-benar memahami materi secara komprehensif				
9	Saya menentukan strategi pembelajaran sesuai dengan hasil kemampuan tes awal siswa				
10	Saya melaksanakan pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang direncanakan				
11	Saya membuat peraturan yang disepakati bersama siswa				
12	Dalam menjelaskan materi, saya sertakan contoh pada kehidupan riil yang dialami siswa				
13	Dalam menjelaskan materi pelajaran, saya menggunakan Bahasa yang mudah dipahami siswa				
14	Saya menumbuhkan keceriaan dan atusias siswa dalam belajar				

15	Saya memberikan tugas yang dapat menunjang perkembangan pengetahuan siswa				
16	Dalam pembelajaran, saya libatkan siswa sebagai subjek dalam belajar				
17	Jika tidak tersedia media pembelajaran disekolah, saya berusaha membuat sendiri dengan melibatkan siswa				
18	Saya menumbuhkan kreativitas siswa dalam pembelajaran				
19	Saya merespon setiap partisipasi siswa				
20	Siswa mempraktikkan pelajaran yang diterima				
21	Dalam proses pembelajaran, saya adakan sesi tanya jawab				
22	Media pembelajaran yang dipilih sesuai dengan tingkat perkembangan kognitif, afektif dan psikomotorik				
23	Saya memberikan materi pelajaran yang relevan mengacu pada buku terbaru sesuai kurikulum yang berlaku				
24	Saya menciptakan kondisi kelas yang menyenangkan				
25	Saya menggunakan metode yang memudahkan pemahaman siswa				
Penilaian Hasil Belajar					
26	Saya membuat alat evaluasi sesuai dengan materi dan tujuan yang ingin dicapai				
27	Saya memantau langsung kemajuan siswa				
28	Bagi siswa yang bermasalah dalam pembelajaran tertentu, saya akan adakan bimbingan khusus				
29	Saya melaksanakan evaluasi selama pelaksanaan KBM berlangsung				
30	Saya menggunakan jenis evaluasi disesuaikan dengan kegiatan belajar mengajar yang telah dilaksanakan				
31	Saya mengkomunikasikan perkembangan hasil belajar siswa kepada orang tua				
32	Saya memanfaatkan hasil evaluasi siswa untuk perbaikan proses belajar mengajar selanjutnya				
33	Saya memanfaatkan hasil penilaian secara efektif untuk merefleksi diri dan peningkatan kualitas keprofesian dalam menunjang proses pembelajaran				

**Lampiran 7. Tabulasi Data Penelitian**

X <sub>1</sub>	X <sub>1</sub>	X <sub>1</sub>	X <sub>1</sub>	X <sub>1</sub>	X <sub>1</sub>	X <sub>1</sub>	X <sub>1</sub>	X <sub>1</sub>	X <sub>1</sub>	X <sub>1</sub>	X <sub>1</sub>
3	3	2	3	1	2	1	2	1	1	1	1
2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2
3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2
1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4
3	1	3	2	3	1	2	3	2	1	2	2
2	2	4	2	2	3	2	3	1	3	2	3
2	4	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1
3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3
2	4	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2
2	3	3	2	3	2	1	3	1	4	3	2
2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2
3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	4	1
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	1	1
3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
2	3	4	2	3	4	1	2	1	1	1	2
1	4	2	3	1	4	3	4	2	4	2	4
2	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4
3	2	3	2	3	2	3	1	4	1	2	1
3	2	4	2	4	1	4	3	4	2	4	1
4	2	4	2	4	1	4	2	4	2	4	2
4	2	3	2	4	1	3	2	3	1	4	2
3	2	3	2	3	2	3	2	4	1	4	1
3	2	4	1	3	2	4	1	4	1	4	2
3	2	4	1	3	2	4	1	3	2	4	1
4	2	4	1	4	1	4	2	3	1	3	2
4	2	4	1	4	1	4	2	3	2	4	2
4	2	4	1	4	2	4	1	4	2	3	2
3	2	3	2	3	2	4	1	4	2	3	2
1	1	2	3	2	3	2	3	1	1	2	1
4	1	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2
4	2	3	2	4	2	3	2	3	2	4	1
4	2	4	2	4	1	4	2	4	2	4	2
4	2	4	1	3	2	4	1	4	1	4	1
4	2	4	1	4	2	3	2	4	1	4	1
4	1	4	1	4	2	4	1	4	2	4	2
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3

4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3
4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3
3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

X <sub>2</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>2</sub>
2	1	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2
3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4
3	1	3	2	2	2	3	1	2	3	2	2
3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3
2	1	2	3	4	3	3	3	1	1	1	1
3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3
2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2
3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
2	1	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
3	2	3	2	2	2	3	4	1	2	2	2
2	4	2	3	2	3	2	4	2	4	2	4
3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	1
4	2	3	2	4	1	4	2	4	1	3	2
4	2	3	2	4	1	4	1	3	2	4	1
4	2	4	1	4	2	4	1	4	2	4	2
4	2	4	1	3	2	4	3	4	1	4	2
4	2	4	1	4	1	4	1	3	2	3	2
4	2	4	2	4	2	4	2	3	1	4	1
4	2	4	1	3	2	4	1	4	2	3	2
4	2	3	1	4	2	4	2	4	1	4	2
4	1	4	1	3	1	4	2	4	1	4	2
4	1	3	2	4	1	4	1	4	1	3	1
4	1	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	1	2	2	2	3	2	3	1	3	1	1
4	2	4	1	3	2	4	2	4	1	3	2
4	2	3	2	4	1	4	1	4	2	3	2
4	2	4	1	4	1	4	1	4	2	4	2
4	2	4	1	3	1	4	2	4	2	4	1
4	1	4	2	3	2	4	1	4	2	3	2
4	2	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4

4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4

X <sub>3</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>3</sub>
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	3	3	2	1	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	1	3	4	3	2	4	3	3	3	3
1	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	4	3	4	1	4	3	3	3	3
4	4	2	4	4	3	2	3	3	4	4	4
4	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3
4	4	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4
2	2	1	2	4	4	1	4	4	4	4	4
4	4	2	3	3	4	2	4	3	3	3	4
4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	3
4	4	2	3	3	3	1	4	4	4	4	4
4	4	1	3	3	3	2	4	4	4	3	3
4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4
4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4
4	3	2	3	4	4	1	3	4	4	4	4
4	4	1	4	3	4	1	3	3	3	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	4	3
4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4
4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4
4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4
4	4	1	4	4	4	1	3	4	4	4	4
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4
4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3

4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4

X <sub>4</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>4</sub>
1	1	1	3	2	3	1	1	3	2	2	3	1	3	2	3
2	2	2	3	2	2	4	4	4	2	2	2	3	2	3	3
2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3
1	4	1	4	1	1	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4
2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	1	1	1	1
3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	1	2	2	2	3	3
1	3	3	3	3	2	1	1	3	1	1	1	4	3	3	3
3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3
2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
2	3	3	2	3	2	1	4	3	3	3	3	3	2	3	2
4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2
2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	1	2	1	2	2	3
2	4	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3
4	1	1	4	1	3	2	4	3	2	3	1	2	2	3	3
2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3
3	2	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3	4	3	4	4
1	4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3
3	2	3	3	4	1	4	2	3	2	3	2	3	1	4	1
4	2	4	4	4	2	4	2	4	1	3	2	3	1	4	2
3	2	4	4	3	1	4	2	4	1	4	1	3	1	4	2
3	2	4	4	4	1	4	2	4	1	3	2	4	2	4	1
4	2	3	3	3	1	4	1	4	1	4	2	3	2	3	2
4	2	4	4	4	1	3	1	4	1	3	2	4	2	4	1
4	2	4	4	4	1	1	2	4	1	4	1	4	1	4	2
4	1	3	4	4	1	4	2	4	2	4	2	4	1	4	1
4	2	4	4	3	2	4	2	3	2	4	1	4	1	2	2
3	2	4	4	4	1	3	1	3	2	4	1	4	2	4	2
3	1	4	4	4	2	3	2	3	2	4	1	4	2	3	1
4	2	3	3	3	2	4	1	4	1	4	2	4	1	3	2
2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3
4	2	4	3	4	2	4	2	4	2	4	1	3	2	4	2
4	2	3	4	4	2	4	2	4	1	4	1	4	1	4	2
4	2	4	4	4	1	4	2	4	2	4	2	4	2	4	1
3	2	4	4	4	2	4	2	4	1	4	2	4	2	4	1
4	1	3	4	4	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4
4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3
4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3
4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3

4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4
4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3
4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	4	1	1	3	2	1
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4

Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3	2	2
4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3
4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4
3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4
4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4
4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4
4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4
4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4
4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3
4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3
4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

## Lampiran 8. Data Statistik Deskriptif

### Descriptive Statistics

	N Statistic	Range Statistic	Min Statistic	Max Statistic	Sum Statistic	Mean Statistic	Std. Error	Std. Deviation Statistic	Varian ce Statistic
Konflik Peran Ganda	55	33	14	47	1893	34.42	1.062	7.873	61.989
Beban Kerja	55	14	34	48	2312	42.04	.557	4.127	17.036
Dukungan Sosial	55	36	27	63	2612	47.49	1.277	9.467	89.625
Stres Kerja	55	33	14	47	1904	34.62	1.060	7.859	61.759
Hasil Kinerja Guru	55	15	45	60	3030	55.09	.553	4.102	16.825
Valid N (listwise)	55								

## Lampiran 9. Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas Data

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.26842585
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.058
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.100 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

### Uji Linieritas

#### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Hasil Kinerja Guru * Konflik Peran Ganda	Between Groups	(Combined)	609.605	21	29.029	3.204	.001
		Linearity	104.312	1	104.312	11.515	.002
		Deviation from Linearity	505.293	20	25.265	1.26	.075
	Within Groups	298.940	33	9.059			
Total			908.545	54			

#### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Hasil Kinerja Guru * Beban Kera	Between Groups	(Combined)	490.490	19	25.815	2.161	.024
		Linearity	74.636	1	74.636	6.249	.017
		Deviation from Linearity	415.854	18	23.103	1.79	.346
	Within Groups	418.056	35	11.944			
Total			908.545	54			

#### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Hasil Kinerja Guru * Dukungan Sosial	Between Groups	(Combined)	411.730	13	31.672	2.614	.010
		Linearity	247.145	1	247.145	20.396	.000
		Deviation from Linearity	164.585	12	13.715	1.132	.362
	Within Groups	496.815	41	12.117			
Total			908.545	54			

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Hasil Kinerja Guru * Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	663.045	23	28.828	3.640	.000
		Linearity	125.885	1	125.885	15.896	.000
		Deviation from Linearity	537.160	22	24.416	1.88	.124
	Within Groups	245.500	31	7.919			
	Total	908.545	54				

**Uji Multikolinieritas****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Konflik Peran Ganda	.124	4.601
	Beban Kerja	.824	1.213
	Dukungan Sosial	.101	9.874
	Stres Kerja	.372	7.635

a. Dependent Variable: Hasil Kinerja Guru

**Uji Autokorelasi****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.604 <sup>a</sup>	.365	.314	3.397	2.135

a. Predictors: (Constant), Beban Kera, Dukungan Sosial, Stres Kerja, Konflik Peran Ganda

b. Dependent Variable: Hasil Kinerja Guru

**Uji Heteroskedastisitas****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.133	2.898		6.736	.210
	Konflik Peran Ganda	.349	.116	-.261	1.828	.527
	Beban Kerja	.425	.075	-.086	3.449	.538
	Dukungan Sosial	.235	.093	-.699	1.530	.083
	Stres Kerja	-.523	.150	.580	-2.116	.278

a. Dependent Variable: Hasil Kinerja Guru

## Lampiran 10. Data Uji Hipotesis

### Uji Regresi Sederhana

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	32.133	4.770		6.736	.001
	Konflik Peran Ganda	.349	.191	.671	1.828	.000
	Beban Kerja	.425	.123	.428	3.449	.000
	Dukungan Sosial	.235	.153	.542	2.530	.000
	Stres Kerja	.523	.247	-1.002	2.116	.000

a. Dependent Variable: Hasil Kinerja Guru

### Uji Regresi Berganda

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	331.685	4	82.921	7.187	.000 <sup>b</sup>
	Residual	576.861	50	11.537		
	Total	908.545	54			

a. Dependent Variable: Hasil Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Dukungan Sosial, Stres Kerja, Konflik Peran Ganda

## Lampiran 11. Dokumentasi Penelitian



Formulir penelitian yang berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai identitas responden, lokasi penelitian, dan informasi kontak. Terdapat bagian untuk nama, alamat, dan nomor telepon.

Formulir penelitian yang berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai identitas responden, lokasi penelitian, dan informasi kontak. Terdapat bagian untuk nama, alamat, dan nomor telepon.



Formulir penelitian yang berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai identitas responden, lokasi penelitian, dan informasi kontak. Terdapat bagian untuk nama, alamat, dan nomor telepon.