

JURNAL ZONA MANAJEMEN

P- ISSN: 2087-6998 E-ISSN: 2721-6373

Homepage: <http://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/manajemen>

KONFLIK PERAN DAN KELELAHAN EMOSIONAL SEBAGAI PREDIKTOR KOMITMEN AFEKTIF GURU SEKOLAH DASAR

Dian Lestari Siregar^{1*}, Raymond².

¹ Institut Teknologi dan Bisnis Indobaru Nasional

² Universitas Batam

Corresponding author: diansir89@gmail.com

DOI: [10.37776/jzm.v16i01.2359](https://doi.org/10.37776/jzm.v16i01.2359)

ARTICLE INFO

Received: 4 Februari 2026

Received in revised: 5 Maret 2026

Accepted: 1 April 2026

Available online: 05 April 2026

KEYWORDS

Affective commitment; emotional exhaustion; elementary school teachers; hinterland islands; role conflict

ABSTRACT

This study examines the effects of role conflict and emotional exhaustion on the affective commitment of elementary school teachers working in the hinterland islands of Batam City, Indonesia. A quantitative explanatory design with a cross-sectional survey approach was employed. The study involved 100 elementary school teachers selected using proportionate stratified random sampling from schools located in Belakang Padang, Bulang, Galang, and other hinterland islands. Data were collected using a five-point Likert-scale questionnaire and analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results showed that role conflict had a negative and significant effect on teachers' affective commitment ($\beta = -0.274$; $t = 2.746$; $p = 0.006$). Emotional exhaustion also had a negative and significant effect on affective commitment ($\beta = -0.492$; $t = 5.183$; $p < 0.001$). Emotional exhaustion was identified as the more dominant predictor of affective commitment. Role conflict and emotional exhaustion collectively explained 48.7% of the variance in teachers' affective commitment. These findings indicate that conflicting job demands and depleted emotional resources can weaken teachers' emotional attachment, involvement, and sense of belonging toward their schools. Therefore, school leaders and local education authorities should establish clearer and more proportionate task allocation, strengthen organizational support, improve educational and transportation facilities, and provide psychological well-being programs tailored to the geographical characteristics of hinterland schools.

PENDAHULUAN

Guru sekolah dasar memiliki peran strategis dalam membentuk kemampuan akademik, karakter, keterampilan sosial, dan kebiasaan belajar peserta didik sejak tahap pendidikan dasar. Keberhasilan proses pembelajaran tidak hanya ditentukan oleh kompetensi pedagogik dan profesional guru, tetapi juga oleh kondisi psikologis serta keterikatan emosional guru terhadap sekolah. Guru yang mempunyai keterikatan emosional kuat cenderung menunjukkan loyalitas, kesediaan berkontribusi, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari sekolah. Kondisi tersebut dikenal sebagai komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan individu dalam organisasi (Meyer & Allen, 1991).

Dalam pelaksanaan tugasnya, guru sekolah dasar tidak hanya bertanggung jawab menyampaikan materi pembelajaran. Guru juga harus menyusun perangkat ajar, melakukan asesmen, membimbing perkembangan karakter siswa, melaksanakan tugas administratif, berkomunikasi dengan orang tua, mengikuti kegiatan sekolah, dan menyesuaikan pembelajaran dengan perubahan kebijakan pendidikan. Banyaknya tanggung jawab tersebut menyebabkan guru menjalankan sejumlah peran secara bersamaan. Ketika tuntutan dari berbagai peran tidak selaras atau saling bertentangan, guru dapat mengalami konflik peran. Konflik peran merupakan keadaan ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang tidak konsisten, bertentangan, atau sulit dilaksanakan secara bersamaan (Rizzo et al., 1970).

Pada guru sekolah dasar, konflik peran dapat muncul ketika guru dituntut berfokus pada kualitas pembelajaran,

tetapi pada saat yang sama harus menyelesaikan berbagai pekerjaan administratif. Konflik juga dapat terjadi ketika harapan kepala sekolah, orang tua, peserta didik, dan pemerintah tidak dapat dipenuhi secara bersamaan. Misalnya, guru diharapkan memberikan perhatian individual kepada setiap siswa, sedangkan jumlah siswa, keterbatasan waktu, dan beban administrasi tidak mendukung pelaksanaan tuntutan tersebut secara optimal. Konflik peran yang berlangsung secara terus-menerus dapat menimbulkan tekanan psikologis, kebingungan dalam menentukan prioritas, menurunkan kepuasan kerja, dan melemahkan keterikatan guru terhadap sekolah. Guru yang merasa bahwa tugas dan tanggung jawabnya tidak jelas atau saling bertentangan berpotensi menilai lingkungan sekolah kurang mampu memberikan dukungan yang diperlukan. Kondisi tersebut dapat mengurangi rasa memiliki, kebanggaan, dan keinginan guru untuk terlibat lebih jauh dalam pencapaian tujuan sekolah. Dengan demikian, konflik peran diperkirakan memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen afektif guru. Selain konflik peran, kelelahan emosional merupakan persoalan penting dalam profesi guru. Kelelahan emosional merupakan kondisi terkurasnya sumber daya emosional akibat tekanan pekerjaan yang berlangsung secara terus-menerus dan menjadi salah satu dimensi utama burnout (Maslach et al., 2001).

Profesi guru termasuk pekerjaan dengan tingkat interaksi sosial dan tuntutan emosional yang tinggi. Guru harus mampu mengendalikan emosi ketika menghadapi perbedaan kemampuan siswa, masalah kedisiplinan, tuntutan orang tua, target pembelajaran, perubahan kurikulum, serta evaluasi dari pimpinan sekolah. Guru sekolah dasar menghadapi tantangan emosional yang relatif kompleks karena peserta didik pada jenjang ini masih membutuhkan perhatian, pengawasan, pendampingan, dan penguatan karakter secara intensif. Guru tidak hanya bertindak sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing, motivator, fasilitator, dan figur teladan. Apabila tuntutan tersebut tidak diimbangi dengan pembagian kerja yang proporsional, dukungan pimpinan, ketersediaan fasilitas, penghargaan, dan kesempatan pemulihan psikologis, guru dapat mengalami kelelahan, kehilangan energi, menjadi kurang responsif, serta menunjukkan penurunan antusiasme dalam bekerja. Kelelahan emosional yang tinggi berpotensi menurunkan komitmen afektif guru. Ketika sumber daya emosional guru semakin terkuras, kemampuan untuk membangun hubungan positif dengan rekan kerja, pimpinan, dan peserta didik juga dapat melemah.

Guru dapat menjalankan tugas hanya untuk memenuhi kewajiban formal tanpa disertai rasa keterikatan yang kuat terhadap sekolah. Dalam jangka panjang, keadaan tersebut dapat menurunkan partisipasi guru dalam kegiatan organisasi, mengurangi kesediaan memberikan kontribusi tambahan, serta meningkatkan keinginan untuk mencari lingkungan kerja yang dianggap lebih baik. Komitmen afektif menjadi penting bagi organisasi sekolah karena mencerminkan keinginan guru untuk tetap menjadi bagian dari sekolah berdasarkan keterikatan emosional, bukan semata-mata karena pertimbangan ekonomi atau keterbatasan alternatif pekerjaan. Guru dengan komitmen afektif tinggi akan lebih mudah mengidentifikasi dirinya dengan nilai dan tujuan sekolah, terlibat dalam berbagai kegiatan, membantu rekan kerja, serta berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran. Sebaliknya, rendahnya komitmen afektif dapat ditunjukkan melalui sikap pasif, rendahnya keterlibatan, berkurangnya loyalitas, dan keinginan meninggalkan organisasi. Kajian mengenai komitmen organisasi telah banyak dilakukan, tetapi penelitian yang mengintegrasikan konflik peran dan kelelahan emosional sebagai faktor yang memengaruhi komitmen afektif guru sekolah dasar masih perlu dikembangkan.

Guru sekolah dasar memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dari pegawai pada organisasi bisnis maupun guru pada jenjang pendidikan lainnya. Intensitas interaksi dengan peserta didik, tuntutan keterlibatan orang tua, beban administrasi, tanggung jawab pembentukan karakter, dan perubahan kebijakan pembelajaran menciptakan tekanan kerja yang khas. Oleh karena itu, hasil penelitian pada konteks organisasi lain belum tentu sepenuhnya dapat menjelaskan kondisi guru sekolah dasar. Berdasarkan uraian tersebut, konflik peran dan kelelahan emosional diduga menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi komitmen afektif guru terhadap sekolah.

Penelitian ini diperlukan untuk menganalisis pengaruh konflik peran dan kelelahan emosional terhadap komitmen afektif guru sekolah dasar. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian perilaku organisasi di lingkungan pendidikan. Secara praktis, hasilnya dapat menjadi dasar bagi kepala sekolah dan pemangku kepentingan untuk memperjelas pembagian peran, menyederhanakan beban administratif, meningkatkan dukungan psikologis, serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu memperkuat keterikatan emosional guru terhadap sekolah.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Job Demands–Resources Theory

Penelitian ini menggunakan Job Demands–Resources Theory (JD–R) untuk menjelaskan hubungan antara konflik peran, kelelahan emosional, dan komitmen afektif guru sekolah dasar. Teori JD–R mengelompokkan karakteristik pekerjaan menjadi dua kategori, yaitu job demands dan job resources. Job demands merupakan aspek pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik, kognitif, maupun emosional secara berkelanjutan sehingga berpotensi menimbulkan tekanan psikologis. Sebaliknya, job resources merupakan sumber daya pekerjaan yang membantu individu mencapai tujuan, mengurangi dampak tuntutan kerja, dan mendukung perkembangan personal. Menurut Bakker dan Demerouti (2017), tuntutan pekerjaan yang tinggi dan tidak diimbangi sumber daya yang memadai akan memicu proses penurunan kesehatan (health-impairment process).

Proses tersebut terjadi ketika individu menggunakan energi secara terus-menerus untuk memenuhi tuntutan pekerjaan sehingga mengalami kelelahan. Pengembangan terkini teori JD–R juga menegaskan bahwa tuntutan pekerjaan dapat memengaruhi kinerja dan sikap kerja melalui kondisi kesejahteraan psikologis, terutama burnout dan keterikatan kerja (Bakker et al., 2023). Dalam konteks guru sekolah dasar, konflik peran dapat dikategorikan sebagai tuntutan pekerjaan karena guru harus memenuhi berbagai ekspektasi yang terkadang tidak sejalan. Guru dituntut melaksanakan pembelajaran, membentuk karakter siswa, menyelesaikan administrasi, mengikuti kebijakan sekolah, berkomunikasi dengan orang tua, dan

berpartisipasi dalam kegiatan organisasi. Ketidaksesuaian tuntutan tersebut dapat menguras sumber daya emosional guru dan selanjutnya melemahkan keterikatan emosionalnya terhadap sekolah.

2.2 Role Conflict

Konflik peran merupakan kondisi ketika seseorang menghadapi dua atau lebih tuntutan peran yang tidak selaras atau sulit dipenuhi secara bersamaan. Dalam lingkungan sekolah, konflik peran dapat terjadi ketika harapan kepala sekolah, peserta didik, orang tua, dan pemerintah berbeda dengan kemampuan, waktu, serta sumber daya yang dimiliki guru. Guru, misalnya, dituntut memberikan perhatian individual kepada setiap siswa, tetapi pada saat bersamaan harus menyelesaikan beban administrasi dan memenuhi target kurikulum. Konflik peran guru tidak hanya berkaitan dengan banyaknya tugas, tetapi juga dengan ketidakselarasan antara tugas-tugas tersebut. Oleh karena itu, konflik peran berbeda dari beban kerja berlebih. Beban kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang melampaui kapasitas individu, sedangkan konflik peran menekankan adanya tuntutan yang saling bertentangan.

Kondisi ini menyebabkan guru mengalami kesulitan menentukan prioritas, ketidakpastian dalam mengambil keputusan, serta tekanan untuk memenuhi berbagai kepentingan. Berdasarkan perspektif JD-R, konflik peran merupakan hindrance demand, yaitu tuntutan yang menghambat pencapaian tujuan kerja dan menghabiskan energi tanpa memberikan manfaat perkembangan yang sebanding. Bakker et al. (2023) menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang berlangsung secara terus-menerus dapat mengaktifkan proses penurunan kesehatan, terutama ketika individu tidak memiliki sumber daya yang cukup untuk mengatasinya. Pada profesi guru, sumber daya tersebut dapat berupa dukungan kepala sekolah, kejelasan pembagian tugas, otonomi kerja, hubungan positif dengan rekan kerja, dan ketersediaan fasilitas pembelajaran. Temuan Washburn et al. (2022) menunjukkan bahwa stres peran, termasuk konflik peran, berkaitan dengan respons emosional negatif guru. Konflik peran dapat menciptakan ketegangan karena guru harus mengalokasikan energi untuk memenuhi beberapa tuntutan yang tidak kompatibel. Apabila berlangsung dalam waktu lama, keadaan tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan emosional. Berdasarkan argumentasi tersebut, hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

H1: Konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan emosional guru sekolah dasar.

2.3 Emotional Exhaustion

Kelelahan emosional merupakan kondisi ketika sumber daya emosional seseorang mengalami penurunan akibat paparan stres kerja secara berkepanjangan. Kelelahan emosional ditandai dengan perasaan terkuras, kehilangan energi, sulit mempertahankan antusiasme, dan merasa tidak lagi memiliki kapasitas emosional yang cukup untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Konstruk ini dipandang sebagai dimensi inti dari burnout karena mencerminkan respons awal individu terhadap tekanan pekerjaan yang kronis. Profesi guru memiliki tuntutan emosional yang tinggi karena aktivitas pembelajaran melibatkan interaksi sosial secara intensif. Guru sekolah dasar tidak hanya menyampaikan materi, tetapi juga mendampingi perkembangan emosi, perilaku, dan karakter peserta didik. Guru harus mampu menunjukkan kesabaran, perhatian, dan respons emosional positif meskipun sedang menghadapi tekanan administratif maupun persoalan pribadi. Akumulasi tuntutan tersebut dapat mengurangi energi psikologis guru. Wang et al. (2024) menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan, kebutuhan siswa yang beragam, tekanan administratif, dan beban kerja merupakan faktor yang berkontribusi terhadap kelelahan emosional guru.

Kelelahan tersebut dapat berkembang menjadi sikap menarik diri, berkurangnya antusiasme mengajar, dan menurunnya keyakinan bahwa pekerjaan guru memberikan hasil yang bermakna. Hubungan guru dengan siswa juga berperan penting karena interaksi negatif yang berulang dapat meningkatkan kelelahan emosional, sedangkan hubungan positif dapat menjadi sumber daya psikologis yang melindungi kesejahteraan guru (Corbin et al., 2019; Cui, 2022). Penelitian Carroll et al. (2022) menunjukkan bahwa stres dan burnout guru dipengaruhi oleh kombinasi faktor personal dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, kelelahan emosional tidak semata-mata merupakan kelemahan individual, tetapi juga konsekuensi dari desain pekerjaan dan kondisi organisasi sekolah. Ketidakjelasan tanggung jawab, konflik tuntutan, rendahnya otonomi, serta kurangnya dukungan organisasi dapat mempercepat terkurasnya energi emosional guru. Kelelahan emosional dapat mengubah cara guru memandang pekerjaan dan organisasinya. Guru yang mengalami kelelahan cenderung mengurangi keterlibatan sebagai bentuk perlindungan diri. Mereka dapat membatasi kontribusi di luar kewajiban formal, mengurangi interaksi dengan warga sekolah, dan kehilangan rasa antusias terhadap program organisasi. Kondisi tersebut menjadi dasar untuk memperkirakan bahwa kelelahan emosional dapat menurunkan komitmen afektif guru.

2.4 Affective Commitment

Komitmen afektif merujuk pada keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan individu terhadap organisasi. Guru dengan komitmen afektif tinggi tetap menjadi bagian dari sekolah karena memiliki keinginan dan rasa memiliki, bukan hanya karena kebutuhan ekonomi atau tidak tersedianya pilihan pekerjaan lain. Komitmen tersebut ditunjukkan melalui kebanggaan terhadap sekolah, penerimaan terhadap tujuan organisasi, dan kesediaan berkontribusi bagi keberhasilan sekolah. Dalam konteks pendidikan, komitmen afektif menjadi penting karena proses pembelajaran sangat bergantung pada keterlibatan aktif guru. Guru yang memiliki keterikatan emosional kuat cenderung menunjukkan dedikasi, berpartisipasi dalam kegiatan sekolah, membangun hubungan positif dengan siswa, dan bersedia memberikan usaha tambahan untuk mencapai tujuan pendidikan. Sebaliknya, rendahnya komitmen dapat memunculkan perilaku menarik diri, absensi, rendahnya partisipasi, serta niat meninggalkan sekolah atau profesi.

Collie et al. (2018) menemukan bahwa dukungan terhadap otonomi dan kemampuan adaptasi guru berkaitan dengan kelelahan, pelepasan diri dari pekerjaan, dan komitmen organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen guru tidak hanya ditentukan oleh karakteristik personal, tetapi juga oleh sejauh mana lingkungan sekolah mampu menyediakan kondisi

kerja yang mendukung. Kepemimpinan kepala sekolah, otonomi, hubungan kolegal, dan kejelasan tugas dapat memperkuat identifikasi guru terhadap sekolah.

Dou et al. (2017) juga memperlihatkan bahwa kondisi organisasi sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, dan kepuasan kerja berhubungan dengan komitmen organisasi guru. Ketika guru menilai sekolah mampu menyediakan lingkungan yang adil, mendukung, dan sesuai dengan nilai profesionalnya, keterikatan emosional terhadap sekolah cenderung meningkat. Sebaliknya, tekanan kronis yang tidak dikelola dapat membuat guru menilai bahwa hubungan dengan organisasi tidak lagi memberikan pengalaman positif.

2.5 Emotional Exhaustion and Affective Commitment

Teori JD-R menjelaskan bahwa individu memiliki sumber daya energi yang terbatas. Ketika sebagian besar energi tersebut digunakan untuk mengatasi tuntutan pekerjaan, kapasitas individu untuk mempertahankan hubungan positif dengan organisasi menjadi berkurang. Guru yang mengalami kelelahan emosional akan lebih sulit menunjukkan antusiasme, keterlibatan, dan rasa memiliki terhadap sekolah. Penelitian Wullur dan Werang (2020) terhadap 243 guru sekolah dasar di Merauke menemukan bahwa kelelahan emosional berhubungan negatif dan signifikan dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi kelelahan emosional guru, semakin rendah komitmennya terhadap sekolah. Temuan ini relevan karena menunjukkan bahwa kondisi emosional merupakan salah satu fondasi keterikatan guru pada organisasi, khususnya dalam konteks sekolah dasar di Indonesia.

Washburn et al. (2022) juga menemukan hubungan antara stres peran, kelelahan emosional, dan komitmen afektif pada pendidik. Guru yang mengalami tekanan peran dan kehabisan sumber daya emosional cenderung memiliki keterikatan afektif yang lebih rendah. Kelelahan emosional mendorong guru melakukan penarikan psikologis untuk melindungi sumber daya yang tersisa. Bentuk penarikan tersebut dapat terlihat dari menurunnya partisipasi, kepedulian, dan kesediaan memberikan kontribusi tambahan. Berdasarkan penjelasan tersebut, dirumuskan hipotesis kedua:

H2: Kelelahan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen afektif guru sekolah dasar.

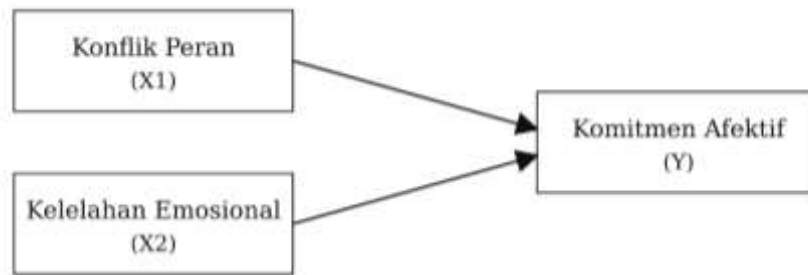
2.6 Role Conflict and Affective Commitment

Konflik peran dapat memengaruhi komitmen afektif melalui evaluasi guru terhadap lingkungan organisasinya. Guru yang terus-menerus menerima tuntutan bertentangan dapat menilai sekolah belum mampu menciptakan pembagian kerja yang adil dan terstruktur. Persepsi tersebut dapat mengurangi rasa percaya, kebanggaan, dan identifikasi guru terhadap sekolah. Ketika guru gagal memenuhi salah satu tuntutan karena harus menjalankan tuntutan lain, guru dapat mengalami frustrasi dan merasa kontribusinya kurang dihargai. Konflik yang berulang juga dapat menciptakan jarak psikologis antara guru dan organisasi. Dengan demikian, konflik peran bukan hanya memengaruhi pelaksanaan tugas, tetapi juga mengurangi kualitas hubungan emosional guru dengan sekolah. Temuan Washburn et al. (2022) mengindikasikan bahwa stres peran memiliki hubungan langsung dengan komitmen afektif pendidik. Dalam kerangka JD-R, tuntutan yang menghambat pencapaian tujuan dapat mengurangi motivasi dan keterikatan organisasi.

2.7 Mediating Role of Emotional Exhaustion

Hubungan antara konflik peran dan komitmen afektif diperkirakan tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga berlangsung melalui kelelahan emosional. Konflik peran memaksa guru menggunakan sumber daya kognitif dan emosional untuk memahami, memprioritaskan, dan memenuhi tuntutan yang saling bertentangan. Proses tersebut meningkatkan tekanan psikologis dan mengakibatkan terkurasnya energi emosional. Setelah mengalami kelelahan emosional, guru cenderung mengurangi keterlibatan dalam organisasi sebagai strategi mempertahankan sumber daya yang tersisa. Guru dapat tetap menjalankan tugas utama, tetapi tidak lagi memiliki energi yang cukup untuk membangun hubungan emosional yang kuat dengan sekolah. Akibatnya, rasa memiliki, identifikasi, serta keinginan untuk berkontribusi terhadap tujuan sekolah mengalami penurunan. Model mediasi tersebut sejalan dengan proses penurunan kesehatan dalam teori JD-R, yaitu tuntutan pekerjaan mendorong kelelahan yang kemudian menghasilkan konsekuensi negatif terhadap sikap dan perilaku kerja (Bakker et al., 2023). Bukti dari Washburn et al. (2022) juga menunjukkan bahwa stres peran, kelelahan emosional, dan komitmen afektif merupakan konstruk yang saling berkaitan. Namun, penelitian yang secara khusus menguji kelelahan emosional sebagai mekanisme yang menghubungkan konflik peran dengan komitmen afektif pada guru sekolah dasar masih terbatas. Sebagian penelitian terdahulu berfokus pada guru pendidikan jasmani, guru sekolah menengah, atau komitmen organisasi secara umum. Oleh sebab itu, penelitian ini mengisi kesenjangan dengan menguji mekanisme psikologis tersebut pada guru sekolah dasar.

2.7 Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori (explanatory research). Desain tersebut digunakan untuk menjelaskan pengaruh konflik peran dan kelelahan emosional terhadap komitmen afektif guru sekolah dasar. Pengumpulan data dilakukan melalui survei potong lintang (cross-sectional survey), yaitu pengukuran seluruh variabel penelitian pada satu periode tertentu.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah guru sekolah dasar yang bertugas di wilayah kepulauan atau kawasan hinterland Kota Batam. Analisis data menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) karena metode ini memungkinkan pengujian model pengukuran dan model struktural secara simultan serta sesuai untuk penelitian yang berorientasi pada prediksi.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada sekolah dasar yang berada di kawasan pulau hinterland Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau. Wilayah penelitian terutama mencakup sekolah dasar di Kecamatan Belakang Padang, Bulang, dan Galang, serta sekolah di pulau-pulau lain yang secara administratif termasuk Kota Batam dan memiliki karakteristik wilayah kepulauan.

Pemilihan kawasan hinterland didasarkan pada karakteristik pekerjaan guru yang berbeda dibandingkan wilayah perkotaan. Guru di wilayah ini dapat menghadapi keterbatasan transportasi, jarak antarpulau, sarana pembelajaran, akses teknologi, penempatan tugas, beban administratif, dan tuntutan pelayanan pendidikan bagi masyarakat kepulauan. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan konflik peran dan kelelahan emosional serta memengaruhi komitmen afektif guru terhadap sekolah.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh guru sekolah dasar negeri dan swasta yang aktif mengajar di kawasan pulau hinterland Kota Batam. Kerangka populasi diperoleh dari data sekolah dan guru yang tercatat pada Dinas Pendidikan Kota Batam dan satuan pendidikan di setiap wilayah penelitian.

Kriteria inklusi responden meliputi:

1. Berstatus sebagai guru aktif pada sekolah dasar negeri atau swasta.
2. Bertugas di kawasan pulau hinterland Kota Batam.
3. Memiliki masa kerja sekurang-kurangnya satu tahun pada sekolah yang ditempati.
4. Terlibat langsung dalam kegiatan pembelajaran dan administrasi sekolah.
5. Bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner secara lengkap.
6. Guru yang sedang menjalani cuti panjang, tidak lagi aktif mengajar, atau mengisi kuesioner secara tidak lengkap tidak dimasukkan dalam analisis.

Penentuan sampel menggunakan proportionate stratified random sampling. Sekolah terlebih dahulu dikelompokkan berdasarkan wilayah kecamatan atau gugus pulau. Jumlah responden dari setiap wilayah ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah guru, kemudian guru dipilih secara acak dari daftar yang memenuhi kriteria. Metode ini digunakan agar guru dari setiap kawasan hinterland mendapatkan peluang yang proporsional untuk menjadi responden.

Ukuran sampel minimum ditentukan melalui analisis kekuatan statistik (statistical power analysis) dengan tingkat signifikansi 5%, kekuatan statistik minimal 80%, dan ukuran pengaruh sedang. Untuk meningkatkan kestabilan estimasi PLS-SEM dan mengantisipasi kuesioner yang tidak lengkap, penelitian menargetkan sekurang-kurangnya 100 guru sekolah dasar. Jumlah akhir sampel disesuaikan dengan data populasi resmi dan tingkat pengembalian kuesioner.

3.4 Variabel dan Pengukuran

Penelitian ini terdiri atas dua variabel independen dan satu variabel dependen, yaitu:

Variabel	Definisi operasional	Indikator utama
Konflik Peran	Persepsi guru mengenai tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan atau sulit dipenuhi secara bersamaan	Ketidaksesuaian tuntutan, konflik prioritas, tuntutan dari berbagai pihak, keterbatasan sumber daya, dan konflik antara tugas mengajar dengan administrasi
Kelelahan Emosional	Kondisi terkurasnya energi emosional guru akibat tekanan pekerjaan yang berlangsung secara berkelanjutan	Kelelahan emosional, kehilangan energi, merasa terbebani, kelelahan pada akhir jam kerja, dan kesulitan menghadapi tuntutan pekerjaan
Komitmen Afektif	Keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan guru terhadap sekolah	Rasa memiliki, kebanggaan terhadap sekolah, kesesuaian nilai, keterlibatan, keinginan bertahan, dan kepedulian terhadap keberhasilan sekolah

Instrumen konflik peran diadaptasi dari konsep stres peran dan disesuaikan dengan konteks pekerjaan guru. Kelelahan emosional diukur melalui pernyataan yang menggambarkan terkurasnya energi emosional akibat tuntutan pekerjaan. Komitmen afektif diukur berdasarkan keterikatan emosional, identifikasi, dan rasa memiliki guru terhadap sekolah.

Seluruh pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima tingkat:

1. Sangat tidak setuju
2. Tidak setuju
3. Netral
4. Setuju
5. Sangat setuju

Instrumen diterjemahkan dan disesuaikan dengan konteks guru sekolah dasar di wilayah kepulauan tanpa mengubah makna dasar setiap konstruk.

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan setelah memperoleh izin dari instansi pendidikan dan sekolah yang menjadi lokasi penelitian. Peneliti berkoordinasi dengan kepala sekolah atau koordinator wilayah untuk memperoleh data guru yang memenuhi kriteria.

Kuesioner didistribusikan secara langsung maupun melalui formulir daring. Penggunaan kedua metode tersebut disesuaikan dengan kondisi akses internet dan transportasi pada setiap pulau. Sebelum mengisi kuesioner, responden diberikan informasi mengenai tujuan penelitian, kerahasiaan data, sifat sukarela partisipasi, serta hak untuk menghentikan pengisian kapan saja.

Tahapan pengumpulan data meliputi:

1. Mengidentifikasi sekolah dasar di kawasan hinterland Kota Batam.
2. Memperoleh daftar guru aktif dari sekolah atau instansi terkait.
3. Menetapkan jumlah sampel secara proporsional untuk setiap wilayah.
4. Melaksanakan uji coba instrumen kepada sekitar 30 guru di luar sampel utama.
5. Memperbaiki pernyataan yang belum memenuhi validitas dan reliabilitas.
6. Mendistribusikan kuesioner kepada responden penelitian.
7. Memeriksa kelengkapan dan konsistensi jawaban.
8. Mengolah data responden yang memenuhi persyaratan analisis.

3.6 Pengujian Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan sebelum survei utama untuk memastikan bahwa setiap pernyataan mudah dipahami oleh guru dan sesuai dengan konteks wilayah hinterland. Validitas awal dapat diuji menggunakan korelasi antara skor indikator dan skor total. Indikator dinyatakan valid apabila nilai korelasinya lebih besar daripada nilai kritis pada tingkat signifikansi 5%.

Pada tahap PLS-SEM, evaluasi model pengukuran reflektif dilakukan berdasarkan:

1. *Outer loading* $\geq 0,70$;
2. *Average Variance Extracted* (AVE) $\geq 0,50$;
3. *Cronbach's alpha* $\geq 0,70$;
4. *Composite reliability* antara 0,70–0,95;
5. nilai HTMT $< 0,90$ untuk validitas diskriminan.

Indikator dengan *outer loading* antara 0,40 dan 0,70 dipertimbangkan untuk dihapus apabila penghapusannya dapat meningkatkan AVE dan reliabilitas konstruk tanpa mengurangi cakupan konseptual variabel.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dalam dua tahap. Pertama, analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, status kepegawaian, masa kerja, kecamatan atau pulau tempat mengajar, dan jenis sekolah. Analisis deskriptif juga digunakan untuk mengetahui nilai rata-rata dan penyebaran jawaban pada setiap variabel. Kedua, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan PLS-SEM

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 100 guru sekolah dasar yang bertugas di kawasan pulau hinterland Kota Batam. Responden berasal dari Kecamatan Belakang Padang, Bulang, Galang, dan beberapa pulau lainnya yang secara administratif termasuk dalam wilayah Kota Batam. Karakteristik responden disajikan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Karakteristik responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	32	32,0
	Perempuan	68	68,0
Usia	≤30 tahun	18	18,0
	31–40 tahun	34	34,0
	41–50 tahun	30	30,0
	>50 tahun	18	18,0
Pendidikan	Diploma	4	4,0
	Sarjana	86	86,0
	Magister	10	10,0
Status kepegawaian	PNS/ASN	35	35,0
	PPPK	27	27,0
	Guru tetap yayasan	16	16,0
	Guru honorer	22	22,0
Masa kerja	1–5 tahun	21	21,0
	6–10 tahun	28	28,0
	11–15 tahun	24	24,0
	>15 tahun	27	27,0
Wilayah mengajar	Belakang Padang	35	35,0
	Bulang	23	23,0
	Galang	34	34,0
	Pulau lainnya	8	8,0
Jenis sekolah	Negeri	82	82,0
	Swasta	18	18,0

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden adalah perempuan, yaitu sebanyak 68 orang (68%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 32 orang (32%). Berdasarkan usia, kelompok responden terbesar berada pada rentang 31–40 tahun, yaitu sebanyak 34 orang (34%). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif.

Berdasarkan pendidikan terakhir, sebanyak 86 responden (86%) berpendidikan sarjana dan 10 responden (10%) telah menyelesaikan pendidikan magister. Berdasarkan status kepegawaian, responden terdiri atas PNS/ASN sebanyak 35%, PPPK sebanyak 27%, guru tetap yayasan sebanyak 16%, dan guru honorer sebanyak 22%. Dilihat dari wilayah penempatan, sebanyak 35% responden bertugas di Kecamatan Belakang Padang, 34% di Kecamatan Galang, 23% di Kecamatan Bulang, dan 8% di pulau hinterland lainnya. Sebagian besar responden mengajar di sekolah dasar negeri, yaitu sebanyak 82 orang (82%).

4.2. Evaluasi Model Pengukuran

Evaluasi model pengukuran dilakukan melalui pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk. Validitas konvergen ditentukan berdasarkan nilai *outer loading* dan *average variance extracted* (AVE).

Tabel 4.2 Evaluasi model

Variabel	Indikator	Outer loading	Cronbach's alpha	Composite reliability	AVE
Konflik Peran	KP1	0,784	0,858	0,898	0,637
	KP2	0,812			
	KP3	0,836			
	KP4	0,758			
	KP5	0,801			
Kelelahan Emosional	KE1	0,817	0,895	0,923	0,704
	KE2	0,852			
	KE3	0,879			
	KE4	0,806			
	KE5	0,841			
Komitmen Afektif	KA1	0,773	0,893	0,919	0,648
	KA2	0,808			
	KA3	0,842			
	KA4	0,795			
	KA5	0,824			
	KA6	0,786			

Nilai *outer loading* seluruh indikator berada antara 0,758 dan 0,879 atau lebih besar dari 0,70. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan memenuhi validitas konvergen. Nilai AVE setiap variabel juga lebih besar dari 0,50, yang menunjukkan bahwa masing-masing konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya. Nilai Cronbach's alpha berada antara 0,858 dan 0,895, sedangkan *composite reliability* berada antara 0,898 dan 0,923. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,70 sehingga instrumen penelitian dinyatakan memiliki konsistensi internal yang baik.

4.3. Evaluasi Model Struktural

Evaluasi model struktural dilakukan melalui pengujian kolinearitas, koefisien determinasi, ukuran pengaruh, relevansi prediktif, dan koefisien jalur. Nilai VIF konflik peran dan kelelahan emosional masing-masing sebesar 1,642. Nilai tersebut lebih kecil dari 5,00 sehingga tidak terdapat masalah kolinearitas dalam model penelitian. Nilai R² komitmen afektif sebesar 0,487 dengan *adjusted* R² sebesar 0,476. Hasil tersebut menunjukkan bahwa konflik peran dan kelelahan emosional mampu menjelaskan 48,7% variasi komitmen afektif. Sisanya sebesar 51,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Tabel 4.3 Hasil evaluasi model struktural

Kriteria	Variabel/Hubungan	Nilai	Interpretasi
VIF	Konflik Peran → Komitmen Afektif	1,642	Tidak ada kolinearitas
VIF	Kelelahan Emosional → Komitmen Afektif	1,642	Tidak ada kolinearitas
(R ²)	Komitmen Afektif	0,487	Sedang
Adjusted (R ²)	Komitmen Afektif	0,476	Sedang
(f ²)	Konflik Peran → Komitmen Afektif	0,108	Pengaruh kecil
(f ²)	Kelelahan Emosional → Komitmen Afektif	0,286	Pengaruh sedang
(Q ²)	Komitmen Afektif	0,301	Memiliki relevansi prediktif

Konflik peran memiliki ukuran pengaruh sebesar 0,108 atau termasuk kategori kecil. Kelelahan emosional memiliki ukuran pengaruh sebesar 0,286 atau termasuk kategori sedang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kelelahan emosional memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap perubahan komitmen afektif dibandingkan konflik peran. Nilai Q² komitmen afektif sebesar 0,301 atau lebih besar dari nol. Dengan demikian, model penelitian memiliki relevansi prediktif yang baik dalam menjelaskan komitmen afektif guru sekolah dasar di kawasan hinterland Kota Batam.

4.4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur *bootstrapping* dengan 5.000 subsampel. Hipotesis diterima apabila nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan *p-value* lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4.4. Hasil pengujian hipotesis

Hipotesis	Hubungan antarvariabel	Koefisien jalur	T-statistic	P-value	Keputusan
H1	Konflik Peran → Komitmen Afektif	-0,274	2,746	0,006	Diterima
H2	Kelelahan Emosional → Komitmen Afektif	-0,492	5,183	<0,001	Diterima

Konflik peran memiliki koefisien jalur sebesar -0,274, nilai t-statistic sebesar 2,746, dan p-value sebesar 0,006. Karena nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05, **H1 diterima**. Konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen afektif guru. Kelelahan emosional memiliki koefisien jalur sebesar -0,492, nilai t-statistic sebesar 5,183, dan p-value kurang dari 0,001. Dengan demikian, **H2 diterima**. Kelelahan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen afektif guru. Besarnya koefisien jalur menunjukkan bahwa kelelahan emosional merupakan

variabel yang lebih dominan dalam memengaruhi komitmen afektif.

4.5. Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Konflik Peran terhadap Komitmen Afektif

Hasil penelitian membuktikan bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen afektif guru sekolah dasar di kawasan hinterland Kota Batam. Koefisien jalur sebesar $-0,274$ menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik peran, semakin rendah keterikatan emosional guru terhadap sekolah.

Konflik peran muncul ketika guru menghadapi sejumlah tuntutan yang tidak dapat dipenuhi secara bersamaan. Guru harus melaksanakan pembelajaran, menyusun perangkat ajar, melakukan asesmen, membimbing siswa, menyelesaikan administrasi, berkomunikasi dengan orang tua, dan melaksanakan tugas tambahan. Pada sekolah di kawasan kepulauan, keterbatasan tenaga pendidik dapat menyebabkan guru menjalankan beberapa fungsi sekaligus.

Karakteristik geografis wilayah hinterland turut memperbesar konflik peran. Ketergantungan terhadap transportasi laut, perubahan kondisi cuaca, keterbatasan akses internet, serta belum meratanya fasilitas pendidikan dapat menghambat penyelesaian pekerjaan. Namun, guru tetap dituntut memenuhi standar pembelajaran dan administrasi sebagaimana sekolah di wilayah perkotaan. Ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya tersebut dapat menurunkan penilaian positif guru terhadap organisasi.

Berdasarkan JD-R, konflik peran merupakan *hindrance job demand* yang menghambat pencapaian tujuan dan menghabiskan sumber daya psikologis. Ketika konflik peran berlangsung secara berkelanjutan, guru dapat merasa bahwa pembagian tugas belum dilakukan secara jelas dan proporsional. Kondisi tersebut mengurangi rasa memiliki, kebanggaan, dan keinginan untuk terlibat lebih jauh dalam kegiatan sekolah.

Temuan ini mendukung Washburn et al. (2022), yang menunjukkan bahwa stres peran berhubungan dengan respons emosional dan komitmen afektif pendidik. Penelitian ini memperluas temuan tersebut pada guru sekolah dasar dalam konteks wilayah kepulauan.

4.5.2 Pengaruh Kelelahan Emosional terhadap Komitmen Afektif

Kelelahan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Koefisien jalur sebesar $-0,492$ menunjukkan bahwa peningkatan kelelahan emosional diikuti oleh penurunan komitmen afektif. Kelelahan emosional juga memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan konflik peran.

Guru yang mengalami kelelahan emosional dapat merasa terkuras, kehilangan semangat, sulit mempertahankan kesabaran, dan tidak lagi mempunyai energi yang memadai untuk menghadapi tuntutan pekerjaan. Dalam kondisi tersebut, guru cenderung mengurangi keterlibatannya sebagai bentuk perlindungan terhadap sumber daya psikologis yang tersisa. Kelelahan emosional guru di kawasan hinterland tidak hanya bersumber dari aktivitas pembelajaran, tetapi juga dipengaruhi oleh hambatan geografis dan keterbatasan sumber daya. Perjalanan antarpulau, ketergantungan terhadap kondisi cuaca, keterbatasan fasilitas, serta tuntutan melayani kebutuhan siswa yang beragam dapat meningkatkan tekanan emosional. Apabila tidak diimbangi dengan dukungan kepala sekolah dan sumber daya pekerjaan yang memadai, kondisi tersebut dapat melemahkan hubungan emosional guru dengan sekolah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Wullur dan Werang (2020), yang menemukan bahwa kelelahan emosional berhubungan negatif dengan komitmen organisasi guru sekolah dasar. Temuan tersebut juga mendukung Wang et al. (2024), yang menjelaskan bahwa kelelahan emosional berkaitan dengan penurunan motivasi, keterlibatan, dan antusiasme guru terhadap pekerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 100 guru sekolah dasar di kawasan pulau hinterland Kota Batam, dapat disimpulkan bahwa konflik peran dan kelelahan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen afektif guru. Konflik peran memiliki koefisien jalur sebesar $-0,274$, nilai t-statistic sebesar 2,746, dan p-value sebesar 0,006. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan, semakin rendah rasa memiliki, keterlibatan, dan keterikatan emosional guru terhadap sekolah. Kelelahan emosional juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen afektif dengan koefisien jalur sebesar $-0,492$, nilai t-statistic sebesar 5,183, dan p-value kurang dari 0,001.

Kelelahan emosional menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi komitmen afektif. Guru yang merasa energi emosionalnya terkuras akibat tuntutan pekerjaan dan kondisi geografis kepulauan cenderung mengalami penurunan antusiasme, keterlibatan, serta keterikatan emosional terhadap sekolah. Konflik peran dan kelelahan emosional secara bersama-sama mampu menjelaskan 48,7% variasi komitmen afektif guru, sedangkan 51,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kepemimpinan kepala sekolah, dukungan organisasi, kepuasan kerja, kompensasi, otonomi, dan lingkungan kerja. Hasil penelitian menegaskan bahwa peningkatan komitmen afektif guru di kawasan hinterland Kota Batam memerlukan pembagian tugas yang jelas dan proporsional serta dukungan untuk mengurangi kelelahan emosional. Sekolah dan pemerintah daerah perlu memberikan dukungan organisasi, pemerataan tenaga pendidik, fasilitas pembelajaran, akses transportasi, dan program kesejahteraan psikologis yang sesuai dengan karakteristik wilayah kepulauan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & De Vries, J. D. (2021). Job demands–resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Carroll, A., Forrest, K., Sanders-O'Connor, E., Flynn, L., Bower, J. M., Fynes-Clinton, S., York, A., & Ziaei, M. (2022). Teacher stress and burnout in Australia: Examining the role of intrapersonal and environmental factors. *Social Psychology of Education*, 25, 441–469. <https://doi.org/10.1007/s11218-022-09686-7>
- Collie, R. J., Granziera, H., & Martin, A. J. (2018). Teachers' perceived autonomy support and adaptability: An investigation employing the job demands–resources model as relevant to workplace exhaustion, disengagement, and commitment. *Teaching and Teacher Education*, 74, 125–136. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.04.015>
- Corbin, C. M., Alamos, P., Lowenstein, A. E., Downer, J. T., & Brown, J. L. (2019). The role of teacher–student relationships in predicting teachers' personal accomplishment and emotional exhaustion. *Journal of School Psychology*, 77, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2019.10.001>
- Cui, L. (2022). The role of teacher–student relationships in predicting teachers' occupational wellbeing, emotional exhaustion, and enthusiasm. *Frontiers in Psychology*, 13, 896813. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.896813>
- Dou, D., Devos, G., & Valcke, M. (2017). The relationships between school autonomy gap, principal leadership, teachers' job satisfaction and organizational commitment. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(6), 959–977. <https://doi.org/10.1177/1741143216653975>
- Indrawan, M. G., & Putri, A. D. (2025). Pembuatan media digital pemasaran berbasis kecerdasan buatan (ai) dan manajemen produksi pada umkm pengrajin makanan di kota batam. *Governance: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan*, 12(2), 143–148.
- Indrawan, M. G., & Raymond, R. (2022). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Konsumen pada Produk Kosmetik di Kota Batam. *Jurnal Humaniora dan Ilmu Pendidikan*, 1(2), 121–128.
- Prawita, N., Yanti, S., & Raymond, R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Ketelitian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Batu Ampar. *Zona Manajerial: Program Studi Manajemen (S1) Universitas Batam*, 14(1), 18–27.
- Putra, D. G., & Raymond, R. (2019). Pengaruh Dana Pihak Ketiga Dan Kecukupan Modal Terhadap Profitabilitas Pada Bank Riau Kepri Kota Batam. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2).
- Ramadana, M., Wahyuni, E. S., & Raymond, R. (2025). Pengaruh Electronic Word of Mouth, Lifestyle dan Flash Sale terhadap Impulsive Buying Produk Skincare Skintific. *Zona Manajerial: Program Studi Manajemen (S1) Universitas Batam*, 15(2), 45–56.
- Raymond, R., Indrawan, M. G., & Rumengan, A. E. (2026). The Effects of Role Conflict and Emotional Exhaustion on Organizational Citizenship Behavior (OCB), With Affective Commitment as An Intervening Variable. *Advances in Human Resource Management Research*, 4(2), 239–250.
- Raymond, R., Siregar, D. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & rahmat Yusran, R. (2023). pelatihan pencatatan biaya bahan baku untuk meningkatkan kinerja keuangan umkm ikan hias: The Training for Recording of Raw Material Costs to Improve the Financial Performance of UMKM Ornamental Fish. *PUAN INDONESIA*, 5(1), 53–62.
- Raymond, R., Siregar, D. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt tanjung mutiara perkasa. *JURSIMA*, 11(1), 129–133.
- Raymond, R. (2018). Peningkatan Kinerja Pemasaran Melalui Pelatihan Perencanaan Bagi Kelompok Usaha Kerajinan Taufan Handrycraft Di Kota Batam. *J-ABDIPAMAS (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 2(1), 105–110.
- Raymond, R. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemiskinan Di Propinsi Kepulauan Riau. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, 2(3), 14–24.
- Raymond, R., Siregar, D. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & rahmat Yusran, R. (2023). Pelatihan Pencatatan Biaya Bahan Baku Untuk Meningkatkan Kinerja Keuangan Umkm Ikan Hias: The Training for Recording of Raw Material Costs to Improve the Financial Performance of UMKM Ornamental Fish. *PUAN INDONESIA*, 5(1), 53–62.
- Raymond, R., Siregar, D. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt tanjung mutiara perkasa. *Jursima (Jurnal Sistem Informasi dan Manajemen)*, 11(1), 129–133.
- Raymond, R., Siregar, D. L., Indrawan, M. G., Rosiska, E., & Sibuea, T. H. (2022). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Profitabilitas Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di BEI. *Zona Keuangan: Program Studi Akuntansi (S1) Universitas Batam*, 12(3).
- Ridho, M., Luthfi, A., & Raymond, R. (2025). The Influence of Service Quality Based on the Servqual Theory on Community Satisfaction at the Patam Lestari Urban Village Office, Batam City. *Zona Manajerial: Program Studi Manajemen (S1) Universitas Batam*, 15(3), 120–132.
- Siregar, D. L., & Raymond, R. (2026). Pelatihan Kewirausahaan Dan Digital Marketing Bagi Ibu Rumah Tangga, Dengan Mitra Ibu Rumah Tangga Di Perumahan Cipta Asri Kota Batam. *Jurnal Pendekar Nusantara*, 3(2).
- Siregar, D. L., Indrawan, M. G., Putri, A. D., Rosiska, E., & Raymond, R. (2023). Development Of Product Packaging Design In Income Increasing Business Group Of Prosper Family (Uppks) Friends Kitchen In Batam City: Pengembangan Desain

- Kemasan Produk Pada Kelompok Usaha Peningkatan Pendapatan Keluarga Sejahtera (UPPKS) Sahabat Kitchen Di Kota Batam. *PUAN INDONESIA*, 4(2), 279-284.
- UPB, J. I. M. (2017). Pengaruh Likuiditas Dan Solvabilitas Terhadap Profitabilitas Pada PT Indosat Tbk. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 5(1), 110-118.
- Wang, X., Yang, L., Chen, K., & Zheng, Y. (2024). Understanding teacher emotional exhaustion: Exploring the role of teaching motivation, perceived autonomy, and teacher-student relationships. *Frontiers in Psychology*, 14, 1342598. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1342598>
- Wahyuni, E. S., Faozanzen, B. P., & Raymond, R. (2026). Determinan Kebijakan Dividen di Real Estate: Studi Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Profitabilitas, dan Utang pada Perusahaan Terdaftar BEI: Determinants of Dividend Policy in Real Estate: A Study of the Influence of Managerial Ownership, Profitability, and Debt on IDX Listed Companies. *Economic and Education Journal (Ecducation)*, 8(1), 139-156.
- Washburn, N. S., Simonton, K. L., Richards, K. A. R., & Lee, Y. H. (2022). Examining role stress, emotional intelligence, emotional exhaustion, and affective commitment among secondary physical educators. *Journal of Teaching in Physical Education*, 41(2), 291-300. <https://doi.org/10.1123/jtpe.2021-0102>
- Wullur, M. M., & Werang, B. R. (2020). Emotional exhaustion and organizational commitment: Primary school teachers' perspective. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(4), 912-919. <https://doi.org/10.11591/ijere.v9i4.20727>