

## Honorary Teacher Well-Being: An Analysis of the Relationship with Transformational Leadership and Work Stress

### Kesejahteraan Guru Honorer: Analisis Hubungan Dengan Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja

Ali Abdul Wakhid<sup>1</sup>, Suhandi<sup>2</sup>, Erwanto<sup>3</sup>, Shumaila<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Fakultas Ushuludin dan Studi Agama, UIN Raden Intan Lampung, Indonesia

Email: <sup>1</sup>[aliabdulwakhid@radenintan.ac.id](mailto:aliabdulwakhid@radenintan.ac.id), <sup>2</sup>[suhandi@radenintan.ac.id](mailto:suhandi@radenintan.ac.id), <sup>3</sup>[erwanto@radenintan.ac.id](mailto:erwanto@radenintan.ac.id), <sup>4</sup>[shumeh.kh@gmail.com](mailto:shumeh.kh@gmail.com)

#### Artikel Info

##### Riwayat Artikel:

Penyerahan 2025-05-24  
Revisi 2025-06-24  
Diterima 2025-07-03

##### Keyword:

Transformational Leadership,  
Job Stress,  
Honorary Teachers,  
Teacher Well-Being

#### ABSTRACT

Teacher well-being is often discussed in Indonesia in terms of the salaries and incentives they receive. However, there is another aspect of well-being that is rarely discussed, especially in the context of teachers in Indonesia, known as teacher well-being. The purpose of this study was to investigate the relationship between transformational leadership and job stress on teacher well-being in honorary teachers. The subjects in this study consisted of 32 honorary teachers. The data analysis method in this study applied multiple regression analysis with the support of JASP 0.19.1.0 software for Windows. The findings of this study indicate that principals' transformational leadership and job stress jointly influence teachers' welfare in honorary teaching staff with a value of  $r=0.787$  and  $p<0.001$ , where the effective contribution reaches 78.8%, while the other 21.3% is influenced by other variables not analyzed in this study. The impact of this study can be a guideline for schools in formulating leadership strategies and building a more supportive work atmosphere for teacher welfare to improve the quality of education and reduce the stress experienced by honorary teachers.

#### ABSTRAK

Kesejahteraan guru yang sering dibahas di Indonesia adalah dari segi gaji serta insentif yang mereka terima. Namun, ada aspek kesejahteraan lain yang masih jarang dibahas, terutama dalam konteks guru di Indonesia, yang dikenal dengan istilah teacher well-being. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menginvestigasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap kesejahteraan guru pada pengajar honorer. Subjek dalam penelitian ini terdiri dari 32 guru honorer. Metode analisis data dalam penelitian ini menerapkan analisis regresi berganda dengan dukungan perangkat lunak JASP 0.19.1.0 untuk Windows. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah serta stres kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kesejahteraan guru pada tenaga pengajar honorer dengan nilai  $r=0.787$  dan  $p<0.001$ , di mana kontribusi efektifnya mencapai 78.8%, sedangkan 21.3% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam studi ini. Dampak dari penelitian ini bisa menjadi pedoman bagi sekolah dalam merumuskan strategi kepemimpinan dan membangun suasana kerja yang lebih mendukung kesejahteraan guru untuk meningkatkan mutu pendidikan dan mengurangi stres yang dialami oleh guru honorer.

#### Kata Kunci

Kepemimpinan Transformasional,  
Stres Kerja,  
Guru Honorer,  
Teacher Well-Being

Copyright (c) 2025 Ali Abdul Wakhid, Suhandi, Erwanto, Shumaila

#### Korespondensi:

##### Shumaila

Fakultas Ushuludin dan Studi Agama, UIN Raden Intan Lampung, Indonesia  
Email: [shumeh.kh@gmail.com](mailto:shumeh.kh@gmail.com)



## LATAR BELAKANG

Guru adalah sosok yang mempunyai fungsi krusial dalam bidang pendidikan. Di Indonesia, profesi guru menghadapi banyak tantangan seperti perubahan teknologi yang menuntut guru harus adaptif dan inovatif dalam mengajar, kurangnya pengembangan profesional dan pelatihan yang diberikan oleh lembaga, terbatasnya sumber daya di daerah pedesaan, dan kesejahteraan yang buruk, terutama bagi guru non-pemerintah di antara masalah-masalah lainnya (Parwati & Pramatha, 2021; Songbatumis, Febriana, & Sulisworo dalam Meidulina, Saleh, Cathlin, & Winesa, 2023).

Beban kerja yang cukup tinggi serta tuntutan dan tanggung jawab yang cukup besar terkadang menjadi tantangan bagi guru, apabila guru tidak mampu menangani tekanan tersebut maka guru akan mempersepsikan pekerjaannya dengan negatif (Mussyarofa, 2023). Persepsi negatif tersebut berhubungan dengan *well-being*nya, maka dari itu penting bagi dunia pendidikan untuk memperhatikan *well-being* para guru di sekolah (Mussyarofa, 2023).

Terdapat salah satu kasus mengenai tuntutan untuk senantiasa memberikan perlakuan yang menyenangkan oleh guru di sekolah yaitu, dilansir dalam SuaraLampung.id para guru di Kota Metro, Provinsi Lampung, dibayangi ketakutan saat mendidik atau mendisiplinkan siswanya di sekolah. Ini terjadi karena banyaknya kasus guru dilaporkan ke polisi oleh wali murid, dikarenakan tidak terima karena anaknya dihukum oleh tenaga pendidik (Gautama, 2023). Pernyataan itu didasarkan pada hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa mengajar membutuhkan upaya emosional yang signifikan (Chang, 2009 dalam Dara, Agusta, Rahma, dan Agusta, 2021).

Menyaksikan tugas yang sangat vital ini, profesi guru amat menuntut dan memiliki beban kerja yang cukup besar serta pekerjaan yang sarat dengan tuntutan emosional, sehingga tak jarang guru merasa kekurangan kekuatan untuk menghadapi tekanan (Huyghebaert, Gillet, Beltou, Tellier, & Fouquereau dalam Winesa dan Saleh, 2020). Guru honorer juga tidak kalah penting, perannya dalam mencerdaskan generasi muda tetap signifikan, namun pendapatannya masih minim Apandi, dalam Pangestuti, Wulandari, Jannah, & Setiawan, 2021).

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), definisi guru honorer adalah seorang pengajar yang tidak mendapatkan gaji sebagai guru tetap, melainkan memperoleh honor berdasarkan jumlah jam pembelajaran yang dilakukan. Guru honorer tidak memiliki SK (Surat Keputusan) dari pemerintah pusat, tetapi hanya dari pemerintah daerah atau sekolah (Muallif, 2023). Menurut Federasi Serikat Guru Indonesia (FSGI), ada empat masalah pendidikan di Indonesia, yaitu: distribusi kompetensi yang belum merata, perlindungan guru dari kekerasan, penyebaran guru untuk sertifikasi, serta kesejahteraan (Purnomo, 2018 dalam Dara, Aisyah, et al., 2021).

Kehidupan seorang guru honorer masih belum mencapai kesejahteraan dalam aspek ekonomi (Hadini, 2024). Sesuai dengan laporan dari *Institute for Demographic and Poverty Studies (IDEAS)*, Lembaga penelitian IDEAS dan GREAT Edunesia Dompot Dhuafa melakukan penelitian mengenai kesejahteraan guru di Indonesia pada bulan Mei, 2024.

Responden dari survei terdiri atas 123 individu yang berprofesi sebagai Guru PNS, 118 Guru Tetap Yayasan, 117 Guru Honorer atau Kontrak, dan 45 Guru PPPK. Survei itu menunjukkan bahwa 42% guru mendapatkan penghasilan di bawah 2 Juta per bulan dan 13% di antaranya memperoleh pendapatan di bawah 500 ribu per bulan (Anwar, 2024).

Muzakki dan Arum (2022), penting untuk memahami emosi seorang guru terhadap pekerjaannya, karena hal ini sangat vital dan harus diperhatikan dalam pendidikan. Pemahaman ini berdampak pada pemenuhan ekspektasi masyarakat dan generasi muda saat ini, serta berkontribusi pada kesejahteraan guru.

Gaji yang diterima oleh guru honorer berasal dari sekolah yang seringkali nilainya berubah-ubah dan harus disesuaikan dengan anggaran serta pendapatan sekolah, selain itu, guru honorer juga tidak memiliki kepastian untuk tetap mengajar di sekolah tertentu (Pernanda, 2021). Pendapatan yang diterima oleh guru honorer menyebabkan mereka menghadapi beberapa tantangan dalam memenuhi kebutuhan fisik, serta mengalami kesulitan dalam akses untuk pengembangan keterampilan, memenuhi minat, dan memelihara hubungan, yang pada akhirnya dapat memberikan kepuasan terhadap kebutuhan psikologis mereka (Issom & Makbulah, 2017). Akibatnya, banyak pengajar honorer yang merasakan ketidakjelasan mengenai status dan pendapatan yang minim. Pendapatan yang minim juga merupakan kendala yang menyebabkan banyak guru honorer mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari (Nur & Alwi, 2023).

Pendapatan guru honorer yang diperoleh masih tergolong rendah, tetapi mereka diharapkan untuk memberikan pembelajaran yang berkualitas, meskipun untuk meningkatkan media pembelajaran memerlukan biaya tambahan serta pelatihan yang memadai (Saputri dan Arswimba, 2021). Rendahnya kesejahteraan bagi guru honorer mengakibatkan fokus mereka terbagi menjadi beberapa aspek. Di satu sisi, seorang guru perlu meningkatkan kapasitas akademis pengajaran dengan terus memperbarui dan menginovasi media, metode pembelajaran, serta kemampuannya sendiri. Di sisi lain, guru honorer juga diharapkan untuk mencukupi kesehaterannya dengan menjalankan usaha atau kegiatan lain seperti catering, bimbingan belajar, dan sebagainya. Berdasarkan hal itu, pendapatan dari perspektif ekonomi dipandang sebagai sesuatu yang sangat signifikan untuk memperoleh berbagai jenis akses guna meningkatkan sumber daya penting dalam mencari kebahagiaan dan mewujudkan diri (Setiawan, 2014).

Permasalahan guru honorer yang selama ini menjadi perhatian publik, akhirnya mendapatkan solusi di tahun 2025 melalui kebijakan pemerintah. Dilansir dari RRI.co.id mengatakan bahwa pengangkatan guru honorer pada tahun 2025 akan menggunakan sistem seleksi yang baru. Seleksi ini tidak lagi menggunakan sistem PPPK, melainkan menggunakan tes Pendidikan Profesi Guru (PPG). Tujuan dari ini adalah untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia serta memberikan kepastian pada status pekerjaan. Langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kapasitas dan kesejahteraan guru, sehingga memajukan pendidikan di

Indonesia dengan guru profesional dan kompeten (Hidayat, 2025).

Kesejahteraan pengajar yang sering dibahas di Indonesia berasal dari segi remunerasi dan tunjangan yang didapat (Zulkifli, Darmawan & Sutrisno, 2014). Namun, selain kesejahteraan finansial, ada jenis kesejahteraan lain yang masih kurang diperhatikan, khususnya dalam konteks profesi guru di Indonesia, yang dikenal dengan istilah *teacher well-being* (Dara, et al., 2021).

Menurut penjelasan dari Lokadata pada tahun ajaran 2018/2019, jumlah guru di Indonesia adalah 2,94 juta dan dari tahun 2014 hingga 2019, jumlah tersebut terus mengalami penurunan (Ra, 2019). Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Winesa dan Saleh (2020), tingginya beban kerja, tuntutan tugas, emosi, serta berbagai tantangan yang dihadapi guru dapat menimbulkan tekanan yang besar. Jika guru tidak memiliki kesejahteraan yang baik, maka ada potensi untuk ingin meninggalkan profesinya.

Kesejahteraan diartikan oleh Ryan & Deci (2011) sebagai “terbuka, berpartisipasi, dan beroperasi dengan baik”. Secara umum, kesejahteraan didefinisikan sebagai penilaian positif seseorang mengenai kehidupannya, yang meliputi kepuasan hidup, rendahnya tingkat depresi dan kecemasan, serta emosi dan suasana hati yang positif (Diener, Suh, & Oishi dalam Winesa & Saleh, 2020).

Menurut Collie, Shapka, Perry, dan Martin (2015) kesejahteraan guru merupakan keadaan yang dialami oleh guru, seperti perasaan terhubung, terlibat, dan beroperasi secara optimal di lingkungan kerja mereka, khususnya di sekolah. Kesejahteraan ini berasal dari pengertian mereka terhadap kehidupan mereka sendiri.

Pada hakikatnya, stres yang berkaitan dengan pekerjaan adalah masalah psikologis yang timbul di dalam diri seseorang yang disebabkan oleh situasi eksternal dan internal seseorang di tempat kerja mereka (Song & Kim dalam Wirandha & Heryadi, 2022). Stres kerja pada guru mungkin terjadi ketika karena tuntutan pekerjaan dan peningkatan kemampuan tidak seimbang dengan kesejahteraan guru (Bakker & Bonett, dalam Dara Aisyah, Faizah, & Rahma, 2021). Menurut Setiasih dan Jayanti (2018) stres kerja sangat mempengaruhi terwujudnya kesejahteraan guru.

Pebrianti (2020) menyatakan bahwa hal-hal berikut menyebabkan stres: seseorang tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan kepadanya, tidak memiliki cukup kesempatan untuk menyelesaikan tugas, tiada dukungan dari bantuan yang membantu mereka menyelesaikan tugas, atau ketika tugas-tugas tersebut saling bertentangan. Stres kerja merupakan keadaan dinamis di mana individu menghadapi kesempatan, tuntutan, atau sumber daya yang berkaitan dengan keinginannya, dan hasilnya dianggap tidak pasti serta signifikan (Robbins & Judge, 2008).

Brady dan Wilson (2020) guru membutuhkan bantuan dari orang lain untuk merasakan *well-being* yang baik. Sumber bantuan yang dapat diterima oleh guru termasuk siswa, rekan kerja, maupun dari pemimpinnya yaitu kepala sekolah. Pemimpin sangat penting di tempat kerja, termasuk di institusi pendidikan. Kepala sekolah saat ini memiliki tanggung jawab yang lebih kompleks, di mana mereka diharapkan untuk

memimpin guru dan siswa serta terlibat dalam berbagai bidang (Lynch & Moran dalam Meidelina et al., 2023).

Gaya kepemimpinan kepala sekolah pada dasarnya adalah pola tindakan kepala sekolah seperti yang dilihat atau dicontoh oleh bawahannya (Davis & Newstrom, dalam Widiyanto, 2023). Menurut (Irpan, Adriansyah dan Sanjaya (2022), gaya kepemimpinan menentukan bagaimana seorang pemimpin memimpin anggota perusahaan. Transformasi adalah gaya kepemimpinan yang masih digunakan hingga saat ini (Rahmah, 2013). Salah satu tipe kepemimpinan dalam pendidikan yang dianggap paling ampuh adalah kepemimpinan transformasional (Iqbal, 2021). Studi oleh Meidelina et al., (2023) mengindikasikan adanya hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan para guru.

Bass (1990) menyatakan bahwa seorang pemimpin yang memiliki kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk mempengaruhi karyawannya, mendorong mereka untuk menjadi solutif dan inovatif, dan peduli terhadap perubahan dan masalah yang terjadi di perusahaan.

Dari uraian yang dipaparkan di atas, peneliti mencoba meneliti variabel kepemimpinan transformasional, stress kerja dengan *teacher well-being* secara bersamaan pada subjek guru honorer sekolah dasar yang belum pernah diteliti sebelumnya. Penelitian ini adalah upaya peneliti untuk melakukan penelitian ilmiah tentang permasalahan yang terjadi pada guru honorer.

## METODE PENELITIAN

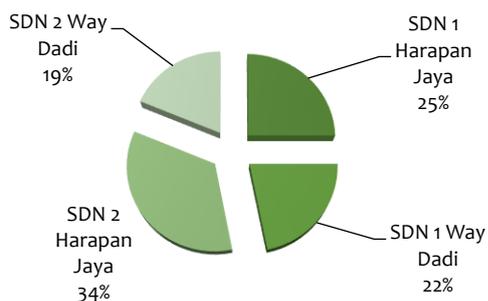
Metode kuantitatif diterapkan dalam penelitian ini, dengan memanfaatkan teknik analisis regresi berganda dengan dua prediktor. Analisis regresi berganda dengan dua prediktor adalah metode yang digunakan untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen dan beberapa variabel independen, menggunakan perangkat lunak JASP. Populasi sebanyak 84 guru honorer di Sukarame Bandar Lampung, dengan 32 diantaranya memenuhi kriteria sebagai sampel purposive, dengan rentang usia 24-26 tahun, guru honorer SD, dan lama mengajar kurang dari 1-5 tahun.

Untuk mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan tiga skala. Variabel *twb* diukur dengan modifikasi skala dari Dara et al., (2021) yang merujuk pada *Teacher Well-Being Scale* (TWBS) milik Collie et al., (2015) terdiri dari 23 aitem ( $\alpha=0.935$ ) setelah di *try out*. Variabel kepemimpinan transformasional diukur dengan adopsi skala dari Mataro (2021) yang merujuk pada *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ) milik Bass dan Aviola (1990) terdiri dari 18 aitem ( $\alpha=0.912$ ). Variabel Stres Kerja diukur dengan adopsi skala dari Nurmalasari (2019) yang merujuk pada *The Job Stress Scale* milik Robbins dan Judge (2008) yang terdiri dari 32 aitem ( $\alpha=0.948$ ).

## HASIL PENELITIAN

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 84 guru honorer yang mengajar di SD wilayah Sukarame, Bandar Lampung. Setelah menerapkan teknik sampling purposive, diperoleh sampel sebanyak 32 guru untuk penelitian.

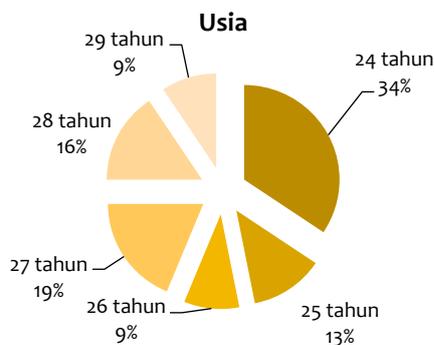
**Guru Honorer SD Negeri di Sukarame**



**Gambar 1. Diagram Guru Honorer SD**

**Tabel 1 Frekuensi Guru Honorer SD**

Nama Sekolah	Jumlah
SDN 1 Harapan Jaya	8
SDN 1 Way Dadi	7
SDN 2 Harapan Jaya	11
SDN 2 Way Dadi	6

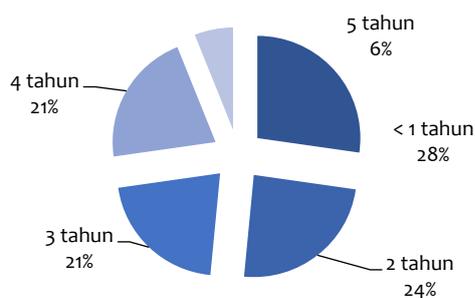


**Gambar 2 Diagram Usia**

**Tabel 2 Frekuensi Usia**

Usia	Jumlah
24 tahun	11
25 tahun	4
26 tahun	3
27 tahun	6
28 tahun	5
29 tahun	3

**Lama Mengajar**



**Gambar 3 Diagram Lama Mengajar**

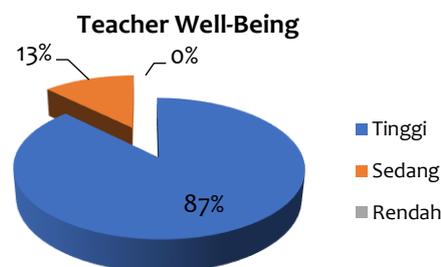
**Tabel 3 Frekuensi Lama Mengajar**

Lama Mengajar	Jumlah
<1	9
2	8
3	7
4	7
5	2

Setelah melakukan penelitian, diperoleh hasil pengujian kategori yang telah dihitung dengan menggunakan norma kategorisasi. Ada tiga kategori untuk studi ini: tinggi, sedang, dan rendah.

**Tabel 4 Kategorisaasi TWB**

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$X > 66$	28	87%
Sedang	$48 \leq X < 66$	4	13%
Rendah	$X < 48$	0	0%
<b>Total</b>		<b>32</b>	<b>100 %</b>



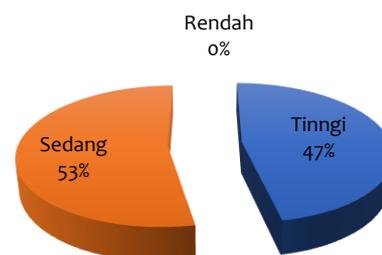
**Gambar 4 Diagram TWB**

Menurut tabel di atas, 87% atau 28 guru honorer memiliki tingkat kesejahteraan guru yang tinggi, 13% atau 4 guru honorer memiliki tingkat kesejahteraan guru yang sedang.

**Tabel 5 Kategorisasi Kepemimpinan Transformasional**

Kategori	Rentang Skor	F	%
Tinggi	$X > 52$	15	47%
Sedang	$38 \leq X < 52$	17	53%
Rendah	$X < 38$	0	0%
<b>Total</b>		<b>32</b>	<b>100 %</b>

**Kepemimpinan Transformasional**

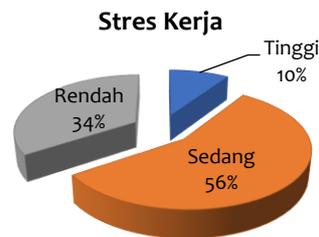


**Gambar 5. Diagram Kepemimpinan Transformasional**

Selanjutnya, 47% atau 15 guru honorer merasakan kategori tinggi, dan 53% atau 17 guru honorer dalam kategorin sedang.

**Tabel 6 Kategorisasi Stres Kerja**

Kategori	Rentang Nilai	F	%
Tinggi	$X > 93$	3	10%
Sedang	$67 \leq X < 93$	18	56%
Rendah	$X < 67$	11	34%
Total		32	100 %



**Gambar 6. Diagram Stres Kerja**

Di samping itu, 20%, yaitu 3 guru honorer, merasakan tingkat stres kerja yang tinggi; 56%, atau 18 guru honorer, merasakan tingkat stres kerja sedang; dan 34%, atau 11 guru honorer, merasakan tingkat stres kerja yang rendah.

Tabel berikut menunjukkan hasil perolehan skor untuk skala kesejahteraan guru, skala kepemimpinan transformasional, dan skala stress kerja:

**Tabel 7 Deskripsi Data**

Variabel	Skor Empirik			
	$\sum$ Item	$\sum$ Item	$\sum$ Item	$\sum$ Item
Teacher Well-Being	23	53.000	86.000	73.594 8.534
Kepemimpinan Transformasional	18	39.000	66.000	52.094 7.676
Stres Kerja	32	43.000	120.000	72.969 18.236

Menurut tabel di atas, variabel *teacher well-being* menerima skor mean empirik sebesar 73,594, variabel transformasional kepemimpinan menerima skor mean empirik sebesar 52,094, dan variabel stres kerja menerima skor mean empirik sebesar 72,969.

Dalam metode statistik, uji t dapat diterapkan untuk menguji hipotesis rata-rata (mean) jika populasi memiliki distribusi normal. Itulah mengapa uji t untuk menguji hipotesis rata-rata akan gagal jika distribusi populasinya tidak diketahui atau tidak normal. Untuk menerapkan statistika parametrik, perlu diketahui distribusi populasi, dan distribusi tersebut harus bersifat normal normal (Agung, 2022).

Statistik parametrik merupakan bagian dari statistik inferensial yang dapat digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan, sehingga hasilnya menjadi kesimpulan bagi populasi yang diselidiki sampelnya. Statistik parametrik ini dapat diterapkan jika sampelnya memiliki ukuran besar,

setidaknya 30 dan berdistribusi normal, di mana dalam konteks ini jumlah sampel 30 telah dianggap sebagai sampel besar normal (Agung, 2022).

Langkah berikutnya adalah pengujian asumsi, di mana tahap ini dilakukan untuk memastikan apakah data yang dikumpulkan memenuhi standar analisis statistik, termasuk uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilaksanakan untuk menentukan apakah variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak. Data tersebut dapat dianggap terdistribusi normal jika analisis statistik menunjukkan koefisien signifikan  $p > 0,05$ . Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan perangkat lunak JASP versi 0.19.0, dengan merujuk pada nilai *Shapiro-wilk*. Berikut adalah tabel ringkasan dari hasil perhitungan uji normalitas:

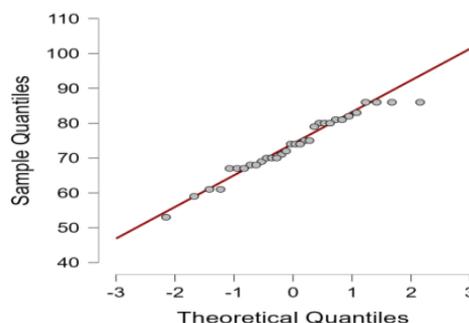
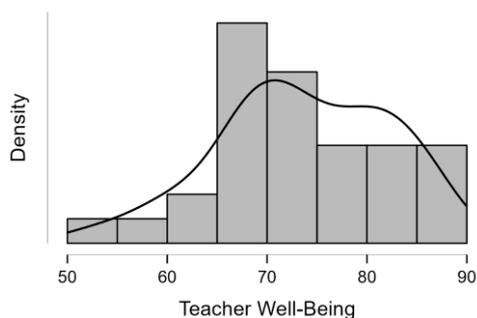
**Tabel 8 Uji Normalitas**

Variabel	Mean	SD	Shapiro- Wilk	P-value of S-W
TWB	73.594	8.534	0.957	0.232
Kepemimpinan Transformasional	52.094	7.676	0.962	0.319
Stres Kerja	72.969	18.236	0.974	0.601

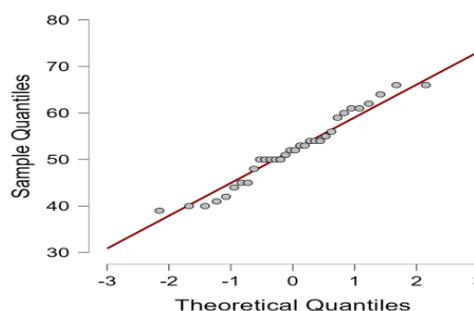
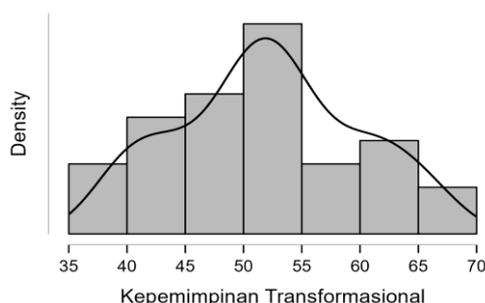
Merujuk pada tabel uji normalitas di atas, setiap variabel memiliki sebaran data yang terdistribusi secara normal. Pernyataan ini dapat diamati dari nilai p yang signifikan, yakni  $p > 0,05$ . Pada variabel kesejahteraan guru, diperoleh nilai signifikan  $p = 0.232$ , variabel kepemimpinan transformasional menghasilkan nilai signifikan  $p = 0.319$ , dan variabel stres kerja mendapatkan nilai signifikan  $p = 0.601$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel memiliki distribusi normal.

Selain merujuk pada perhitungan statistik di atas, peneliti juga telah melakukan uji normalitas penelitian dengan

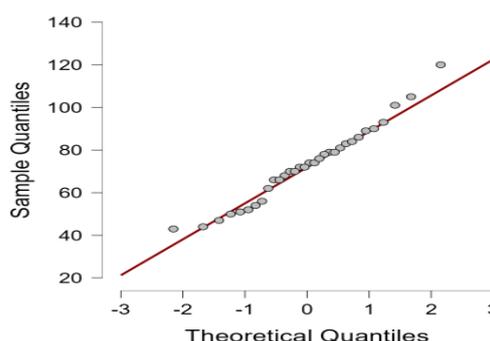
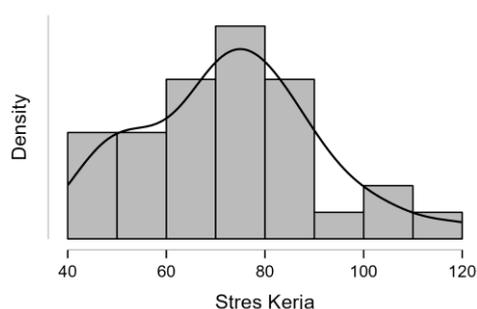
menyajikan kurva yang dilakukan menggunakan *software* JASP 0.19.1.0, yang dapat divisualisasikan dalam bentuk gambar histogram dan Q-Q plot. Kurva ini menggambarkan bahwa variabel dalam studi ini normal, karena pada histogram, bentuk kurva tersebut menyerupai lonceng terbalik. Hasil grafik pada Q-Q plots di bawah ini menunjukkan bahwa titik-titik yang mendekati garis merah mengindikasikan bahwa data penelitian ini terdistribusi normal.



Gambar 7 Visualisasi Uji Normalitas TWB



Gambar 8 Visualisasi Uji Normalitas Kepemimpinan Transformasional

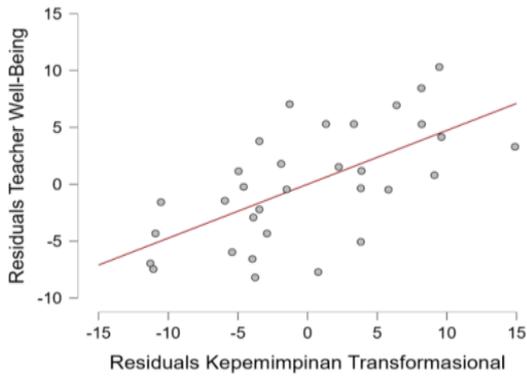


Gambar 9 Visualisasi Uji Normalitas Stres Kerja

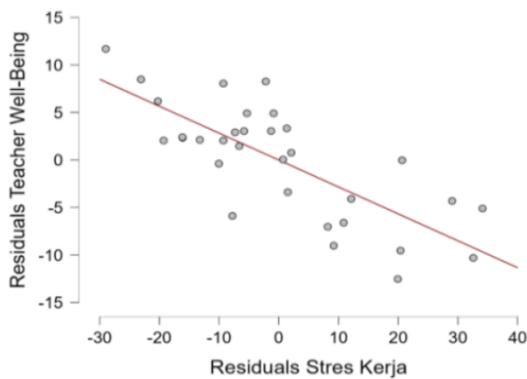
### Uji Linearitas

Pengujian linieritas dilakukan untuk menentukan apakah terdapat hubungan linier antara dua variabel. Linieritas pada penelitian ini dilakukan secara visual dengan menggunakan *Partial Regression Plots* yang dibantu oleh JASP 0.19.1.0. Data dapat dianggap linier jika titik-titik yang tersebar membentuk pola garis yang lurus. Berikut ini merupakan hasil

pengujian linieritas antara variabel TWB dan variabel kepemimpinan transformasional, serta variabel stres kerja dengan TWB. Hubungan antara variabel dianggap linier jika distribusi titik-titik tidak menunjukkan pola yang spesifik. Di bawah ini adalah hasil pengujian linieritas antara variabel terikat dan kedua variabel bebas.



Gambar 10. TWB vs. Kepemimpinan Transformasional



Gambar 11. TWB vs. Stres Kerja

Berdasarkan gambar 10 di atas, garis residual linieritas kecenderungan TWB vs kepemimpinan transformasional membentuk garis lurus keatas (hubungan positif). Sedangkan gambar 11 di atas juga menunjukkan garis residual linieritas kecenderungan TWB vs stres kerja membentuk garis lurus terbalik (hubungan negatif). Maka kedua variabel bebas tersebut (kepemimpinan transformasional dan stress kerja) memiliki hubungan linieritas dengan variabel terikat (TWB).

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah hubungan linear yang terjadi di antara variabel independen dalam regresi berganda. Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk mengevaluasi hubungan atau korelasi antar variabel yang berbeda (Malay, 2022).

Tabel 9 Uji Multikolinieritas

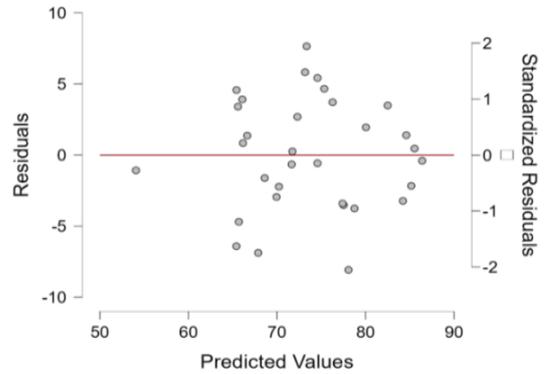
Variabel	Collinierity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepemimpinan Transformasional	0.784	1.276	Bebas dari multikolinieritas
Stres Kerja	0.784	1.276	Bebas dari multikolinieritas

Berdasarkan tabel di atas, nilai T yang diperoleh adalah  $0,784 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,276 < 10,00$ ;

oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak mengalami multikolinieritas.

### Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menentukan apakah ada ketidaksamaan varians dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dalam studi ini dilakukan secara visual dengan menggunakan JASP 0.19.1.0.



Gambar 12 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik tersebar tanpa membentuk pola, sehingga dapat disimpulkan bahwa gejala heteroskedastisitas tidak terjadi.

Tabel 10 Summary R-Square

Model	R	R <sup>2</sup>	F	Sig.
H <sub>1</sub>	0.887	0.787	53.641	< .001

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh  $r = 0,887$ , dengan  $F = 53,641$ , dan  $p < 0,001$ . Temuan ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Untuk mengetahui besar hubungan variabel x dengan variabel y, kita bisa menggunakan R, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan stres kerja menghasilkan  $0,787$ , atau  $78\%$ .

Tabel 11 Uji Hipotesis Dua

Variabel	Pearson's Correlation	Sig	Ket
X <sub>1</sub> - Y	0.707	< .001	Positif

Menurut tabel di atas, bahwa  $r=0.707$  dan  $p<0.001$ . Hasil dari hipotesis kedua memperlihatkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan *teacher well-being*.

Tabel 12 Uji Hipotesis Tiga

Variabel	Pearson's Correlation	Sig	Ket
X <sub>2</sub> - Y	-0.803	< .001	Negatif

Berdasarkan tabel di atas, hipotesis ketiga menunjukkan  $r=-0,803$  dan  $p<0,001$ . Hasil uji ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara stres kerja dan kesejahteraan guru.

Tabel 13 ANAREG

Model	Unstandardized	S.Error	Standardized
(Constant)	69.587	7.748	
Kepemimpinan Transformasional	0.474	0.108	0.426
Stres Kerja	-0.283	0.045	-0.605

Selain itu, dengan bantuan program JASP 0.19.1.0, analisis hubungan antar orang juga digunakan untuk memastikan apakah ada hubungan antara kedua variable.

Tabel 14 Sumbangan Efektif

Variabel	Koefisien Regresi (Beta)	Koefisien Korelasi	S E
Kepemimpinan Transformasional	0.426	0.707	30.12%
Stres Kerja	-0.605	-0.803	48.58%

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa kesejahteraan guru dipengaruhi oleh sumbangan yang efektif dari setiap variabel. Kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi efektif sebesar 30.12%, sedangkan variabel stres kerja memberikan kontribusi efektif sebesar 48.58%. Ini mengindikasikan bahwa kedua variabel saling berhubungan dalam mempengaruhi tingkat kesejahteraan guru honorer.

## PEMBAHASAN

Studi ini memiliki tiga hipotesis yang secara umum dapat mendukung hasil penelitian sebelumnya. Hipotesis pertama menghasilkan  $r=0,887$  dengan  $F=54.641$  dan  $p<0.001$ , menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan stres kerja serta kesejahteraan guru honorer. Dapat disimpulkan bahwa inovasi penelitian ini dengan menganalisis ketiga variabel yaitu kepemimpinan transformasional, stres kerja, dan kesejahteraan guru secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan.

Selanjutnya, temuan penelitian mengindikasikan bahwa  $r=0.707$  dan  $p<0.001$ . Hasil menunjukkan bahwa ada keterkaitan positif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kesejahteraan guru. Variabel kepemimpinan transformasional yang dimiliki kepala sekolah memberikan sumbangan efektif sebesar 30,12% terhadap kesejahteraan guru. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa hipotesis tersebut dapat diterima. Studi ini sejalan dengan penelitian Meidelina et al., (2023) yang mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan kesejahteraan guru.

Penelitian lain yang mendukung, penelitian Pusvitasari, Viriyavejakul, dan Sumettikoon (2023) terdapat efek positif & signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap *teacher well-being*, pola kepemimpinan spiritual dan *teacher well-being* terhadap prestasi siswa. Terdapat pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan transformasional dan mahasiswa mencapai prestasi melalui dukungan *teacher well-being*. Kepala sekolah harus merancang, melaksanakan, dan mengelola meningkatkan *teacher well-being* dan prestasi siswa.

Penelitian lain yang mendukung adalah penelitian oleh Christiani & Sudibjo (2025). Berdasarkan analisis data yang dilakukan terhadap semua variabel penelitian, disimpulkan

bahwa kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan guru. Artinya, semakin efektif penerapan kepemimpinan transformasional, seperti memberikan visi yang jelas, inspirasi, dan dukungan profesional, maka kesejahteraan guru di Sekolah XYZ akan semakin baik. Sebaliknya, kepercayaan terhadap pemimpin tidak memiliki dampak langsung pada kesejahteraan guru, karena terdapat perbedaan persepsi mengenai kepemimpinan dan iklim organisasi yang lebih berpengaruh dalam meningkatkan kesejahteraan guru.

Selanjutnya, hasil penelitian untuk hipotesis ketiga menunjukkan nilai  $r=-0,803$  dan  $p<0.001$ . Temuan dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan TWB. Stres kerja berkontribusi sebanyak 48,58% terhadap TWB. Temuan ini didasarkan pada penelitian oleh Vesely, Saklofske, & Nordstokke (2014) yang menunjukkan bahwa stres yang dialami guru berkaitan dengan kesejahteraan dan kesehatan mereka, serta pengelolaan dan penanganan stres yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan dan kesehatan guru. Selain itu, studi yang dilakukan oleh Winesa & Saleh (2020) menemukan bahwa guru yang dapat mengelola stres dan beban kerja cenderung memiliki tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi, sementara guru yang tidak bisa melakukannya akan memiliki tingkat kebahagiaan yang lebih rendah.

Selanjutnya, Brady & Wilson (2020) mengungkapkan bahwa guru akan mengalami tingkat kesejahteraan yang baik ketika beban kerja yang diterima terasa berkualitas dan tidak menyulitkan, serta mereka merasa memiliki otonomi dan terhubung dengan orang lain. Dalam penelitian Issom & Fachrurrozy (2022) ditemukan bahwa stres yang dialami guru berdampak negatif terhadap kesejahteraan guru, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat stres guru, maka akan diikuti dengan penurunan kesejahteraan guru. Variabel stres pengajar berkontribusi sebesar 20.6% terhadap kesejahteraan guru.

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa faktor kesejahteraan guru dipengaruhi oleh kontribusi yang signifikan dari setiap variabel. Kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi efektif sebesar 30,12%, sementara variabel stres kerja berkontribusi efektif sebesar 48,58%. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel saling terkait dalam menentukan tingkat kesejahteraan guru honorer.

Studi ini menemukan bahwa guru honorer harus lebih menyadari kepemimpinan kepala sekolah dan stres kerja yang berkaitan dengan TWB, sehingga mereka dapat mengendalikan dan mengatasi stres kerja dengan cara yang efektif. Dengan demikian, guru honorer dapat mencapai TWB mereka sendiri.

Penelitian ini tentunya memiliki kekurangan karena terbatas pada kuantitas responden, yang berjumlah 32 responden, yang pastinya sangat kurang untuk menggambarkan situasi sebenarnya. Selain stres kerja dan kepemimpinan transformasional, ada faktor lain yang mempengaruhi kesehatan guru. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat melakukan perbaikan lebih lanjut dengan mempertimbangkan variabilitas ini.

### KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah ketiga hipotesis yang diajukan diterima, di mana setiap hipotesis memberikan kontribusi yang signifikan terhadap *teacher well-being* (twb) pada guru honorer. Hipotesis pertama menunjukkan adanya hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan stres kerja dengan twb kontribusi efektif sebesar 78.7%. Kedua, ada hubungan positif, bahwa variabel kepemimpinan transformasional dari kepala sekolah memberikan kontribusi yang efektif sebesar 30.12%. Ketiga, ada hubungan negatif, di mana variabel stres kerja memberikan kontribusi efektif sebesar 48,58 %.

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima dengan masing-masing hipotesis memberikan sumbangan efektif terhadap *teacher well-being* pada guru honorer. Hipotesis yang pertama terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan stres kerja dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 78.7%. Kedua, terdapat hubungan positif, bahwa variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberikan sumbangan efektif sebesar 30.12%. Ketiga, terdapat hubungan negatif, bahwa variabel stres kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 48.58 %.

### REKOMENDASI

Diharapkan dapat memanfaatkan variabel lain yang belum diteliti sebelumnya untuk memperkaya teori baru serta mencari lebih banyak referensi dan literatur terkait topik agar informasi dan teori yang diperoleh lebih beragam. Dalam penelitian berikutnya, diharapkan dapat mengumpulkan data dengan area yang lebih luas agar hasil penelitian lebih merefleksikan populasi yang ada.

### DAFTAR PUSTAKA

- Agung, I. G. A. A. (2022). *Pengantar Statistik Parametrik dan Nonparametrik*. 1–31. <https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/3203/1/TR-0006.pdf>
- Anwar, M. (2024). *IDEAS: 74% Guru Honorer Dibayar Lebih Kecil dari Upah Minimum Terendah*. Institute for Demographic and Poverty Studies (IDEAS). <https://ideas.or.id/2024/08/08/ideas-74-guru-honorer->

- dibayar-lebih-kecil-dari-upah-minimum-terendah/
- Bernard, M. B. (1990). From Transactional to Transformative Leadership: Learning to Share the Vision. *Acorn*, 19(3), 19–32.
- Brady, J., & Wilson, E. (2020). Teacher wellbeing in England: teacher responses to school-level initiatives. *Cambridge Journal of Education*, 00(00), 1–19. <https://doi.org/10.1080/0305764X.2020.1775789>
- Christiani, L. P., & Sudibjo, N. (2025). Pengaruh Transformational Leadership dan Trust in Leader. 24(1), 527–539.
- Collie, R. J., Shapka, J. D., Perry, N. E., & Martin, A. J. (2015). Teacher well-being: Exploring its components and a practice-oriented scale. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 33(0), 744–756. <https://doi.org/10.1177/0734282915587990.0>
- Dara, Y. P., Agusta, E. V., Rahma, U., & Faizah, F. (2021). Suppression Sebagai Mediator Peranan Emotional Job Demand Terhadap Teacher Well-Being. *Jurnal Sains Psikologi*, 10(1), 55. <https://doi.org/10.17977/um023v10i12021p55-65>
- Dara, Y. P., Aisyah, S., Faizah, F., & Rahma, U. (2021). Kesejahteraan guru: Apakah tuntutan emosional kerja dan kepercayaan pada rekan kerja itu penting? *Jurnal Ecopsy*, 8(2), 109–118. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.2021.06.010>
- Gautama, R. (2023). *Fenomena Guru Takut Hukum Siswa yang Melanggar, Pemkot Metro Ambil Langkah Ini*. Suara Lampung.Id.
- Hadini, T. (2024). *Hubungan Antara Workload Dan Burnout Dengan Teacher Well Being Pada Guru Honorer Hubungan Antara Workload Dan Burnout Dengan Teacher Well Being Pada*.
- Hidayat, D. (2025). *Sistem PPPK Dihapus 2025, Peluang jadi ASN Terbuka?* Radio Republik Indonesia. <https://www.rri.co.id/nasional/1248537/sistem-pppk-dihapus-2025-peluang-jadi-asn-terbuka>
- Huyghebaert, T., Gillet, N., Beltou, N., Tellier, F., & Fouquereau, E. (2018). Effects of workload on teachers' functioning: A moderated mediation model including sleeping problems and overcommitment. *Stress and Health*, 34(5), 601–611. <https://doi.org/10.1002/smi.2820>
- Iqbal, M. (2021). *Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah*. Pionir: *Jurnal Pendidikan*, 10(3), 119–129. <https://doi.org/10.22373/pjp.v10i3.12187>
- Irpan, I., Adriansyah, M. A., & Sanjaya, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Keadilan Interaksional Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(1), 180. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i1.7227>
- Issom, F. L., & Fachrurrozy. (2022). The Effect Of Teacher Stress On Teacher Well-Being In Teachers Who Teach On Inclusive Elementary School. *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi: JPPP*, 11(02), 76–83. <https://doi.org/10.21009/jppp.112.03>
- Issom, F. L., & Makbulah, R. (2017). Pengaruh Stres Situasi Kerja Terhadap Psychological Well-Being Pada Guru

- Honorer Madrasah Ibtidaiyah Di Kota Tangerang. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 31(1), 61–67. <https://doi.org/10.21009/pip.311.8>
- Meidelina, O., Saleh, A. Y., Cathlin, C. A., & Winesa, S. A. (2023). Transformational leadership and teacher well-being: A systematic review. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 17(3), 417–424. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v17i3.20858>
- Muallif, M. (2023). *Perbedaan Guru Honorer dan Guru PNS: Dari Status Kepegawaian Hingga Tugas dan Tanggung Jawab*. Universitas An Nur Lampung. <https://an-nur.ac.id/blog/perbedaan-guru-honorer-dan-guru-pns-dari-status-kepegawaian-hingga-tugas-dan-tanggung-jawab.html>
- Mussyarofa, M. (2023). Hubungan Antara Self Compassion dengan Teacher Well-Being pada Guru SMP dan SMA [Universitas Mercubuana Jakarta]. <https://repository.mercubuana.ac.id/76779/>
- Muzakki, M., & Arum, F. F. (2022). Workload, Work Stress, and Work Environment are Essential Predictors of Teacher Well-Being: Empirical Study. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 9(2), 1–14.
- Nur, Y. M., & Alwi, M. A. (2023). Hubungan Psychological Wellbeing dengan Stres Kerja Guru Honorer SMA Sederajat di Kecamatan Bulukumpa. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, Vol.1(10), 570–578.
- Pangestuti, T. A., Wulandari, R., Jannah, E. Miftahul, & Setiawan, F. (2021). Permasalahan Guru Honorer Terkait Kebijakan Penghentian Rekrutmen Guru PNS Menjadi PPPK. *Journal of Business Theory and Practice*, 10(2), 6. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/1958%0Ahttp://ejournal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/4816%0A>
- Parwati, N. P., & Pramarta, I. N. B. (2021). Strategi guru sejarah dalam menghadapi tantangan pendidikan Indonesia di era society 5.0. *Widyadari: Jurnal Pendidikan*, 22(1), 143–158. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4661256>
- Pebrianti, L. (2020). Hubungan Stress Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(4), 648. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i4.5570>
- Pernanda, Y. A. (2021). Perbedaan Kinerja Guru Honorer Dengan Pegawai Negeri Sipil. *JOURNAL SCIENTIFIC OF MANDALIKA (JSM) e-ISSN 2745-5955 | p-ISSN 2809-0543*, 2(1), 37–44. <https://doi.org/10.36312/10.36312/vol2iss1pp37-44>
- Pusvitasari, R., Viriyavejakul, C., & Sumettikoon, P. (2023). The Impact of Leadership on Teacher Well-Being and Student Achievement in Islamic Private Schools in Southern Thailand. *Journal of Positive Psychology & Wellbeing*, 7(1), 701–715. <http://mail.journalppw.com/index.php/jppw/article/view/15691%0Ahttp://mail.journalppw.com/index.php/jppw/article/download/15691/10093>
- Ra, R. (2019). *Jumlah guru di Indonesia, 2014-2019*. Lokadata.Beritagar.Id. <https://lokadata.beritagar.id/chart/preview/jumlah-guru-di-indonesia-2014-2019-1585298885>
- Rahmah, S. (2013). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Employee Engagement Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(2), 115–119. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v1i2.3292>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi* (D. Angelica, R. Cahyani, & A. Rosyid (eds.); 12th ed.). Salemba Empat.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2011). A Self-Determination Theory Perspective on Social, Institutional, Cultural, and Economic Supports for Autonomy and Their Importance for Well-Being. 45–64. <https://doi.org/10.1007/978-90-481-9667-8>
- Saputri, G., & Arswimba, B. A. (2021). Tingkat Psychological Well-Being Guru. *Solusi: Jurnal Konseling Dan Pengembangan Pribadi*, 3(2), 1–15. <https://ejournal.usd.ac.id/index.php/solution/article/view/7566>
- Setiasih, S., & Jayanti, I. G. A. P. M. (2018). Perceived Social Support and Subjective Well-being of Ex-service People of the Indonesian Defence Forces. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 33(3), 190–199. <https://doi.org/10.24123/aipj.v33i3.1695>
- Setiawan, H. (2014). Psychological Well-Being pada Guru Honorer di Sekolah Dasar di Kecamatan Wonotunggal Kabupaten Batang. *Heri Setiawan, Psychological Well-Being Pada Guru Honorer Di Sekolah Dasar Di Kecamatan Wonotunggal Kabupaten Batang, Skripsi UNS, 2014*. Hal. 14, Diakses Melalui <https://lib.unnes.ac.id/235885/1/1550407024>, 3(1), 14. <https://lib.unnes.ac.id/235885/1/1550407024>
- Vesely, A. K., Saklofske, D. H., & Nordstokke, D. W. (2014). El training and pre-service teacher wellbeing. *Personality and Individual Differences*, 65, 81–85. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.01.052>
- Widianto, E. (2023). Peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai Solution Giver Di Sekolah. *Universitas Negeri Malang*, 499–512.
- Winesa, S. A., & Saleh, A. Y. (2020). Resiliensi sebagai Prediktor Teacher Well-Being. *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET*, 11(02), 116–128. <https://doi.org/10.35814/mindset.v11i02.1446>
- Wirandha, A. L. S. H., & Heryadi, A. (2022). Keterkaitan Dukungan Keluarga Dengan Stres Kerja Prajurit. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(4), 624. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i4.8589>
- Zulkifli, M., Darmawan, A., & Sutrisno, E. (2014). Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(2), 148–155.