

PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL DAN PARTISIPASI GURU TERHADAP *TEACHER WELL-BEING* DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI SURABAYA

Anastasya Shafa Aulia¹, Syunu Trihantoyo²

¹ Universitas Negeri Surabaya; anastasya.22008@mhs.unesa.ac.id

² Universitas Negeri Surabaya; syunutrihantoyo@unesa.ac.id

INFO ARTIKEL

Kata kunci:

Kepemimpinan Instruksional;
Partisipasi Guru;
Teacher Well-being

Riwayat artikel:

Diterima 2026-04-30

Direvisi 2026-05-01

Diterima 2026-05-05

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan partisipasi guru terhadap *teacher well-being* pada 15 SMPN di Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian berjumlah 349 guru yang ditentukan melalui teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*, sehingga proporsi sampel mencerminkan jumlah guru pada masing-masing wilayah. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS melalui uji asumsi klasik dan regresi linier berganda, yang dilengkapi dengan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan partisipasi guru secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *teacher well-being*. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga menunjukkan pengaruh yang signifikan, dengan kepemimpinan instruksional sebagai variabel yang lebih dominan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,180 mengindikasikan bahwa 18% variasi *teacher well-being* dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 82% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, seperti beban kerja, dukungan sosial, dan kondisi lingkungan kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya sinergi antara kepemimpinan yang efektif, keterlibatan aktif guru, serta iklim sekolah yang suportif dalam upaya meningkatkan kesejahteraan guru secara berkelanjutan.

Penulis yang sesuai:

Anastasya Shafa Aulia

Universitas Negeri Surabaya; anastasya.22008@mhs.unesa.ac.id

1. PERKENALAN

Pencapaian pendidikan berkualitas tidak terlepas dari agenda Sustainable Development Goals (SDGs) 4 yang menekankan pentingnya pendidikan inklusif serta peningkatan kualitas dan kesejahteraan guru melalui pelatihan dan dukungan berkelanjutan (UNESCO, 2017). Dalam konteks

ini, *teacher well-being* tidak hanya menjadi kebutuhan individual, tetapi juga fondasi bagi terciptanya lingkungan belajar yang efektif dan berkelanjutan, yang sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Namun, realitas di Indonesia menunjukkan bahwa banyak guru masih menghadapi tekanan psikologis akibat beban kerja tinggi, minimnya dukungan organisasi, dan terbatasnya keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Hal ini diperkuat oleh temuan Suputra & Sujana (2019) bahwa iklim organisasi dan stres kerja berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja guru, serta Iskandar & Priyana (2024) yang menunjukkan keterkaitan *burnout* dengan rendahnya kesejahteraan. Selain itu, Widyanti et al. (2007) menegaskan pentingnya dukungan sosial dalam menekan *burnout*, sehingga kepemimpinan yang suportif dan partisipasi guru menjadi faktor penting dalam menjaga kesejahteraan.

Penelitian Alamsyah & Mulyani (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran signifikan terhadap *burnout* guru, di mana kepemimpinan yang otoriter dan minim dialog, seperti *directive* dan *restrictive principal behavior*, berkorelasi positif dengan *burnout* masing-masing sebesar 12% dan 10%. Sebaliknya, hubungan sosial yang hangat antar guru (*intimate teacher behavior*) justru mampu menurunkan *burnout* hingga 19%, yang menegaskan pentingnya iklim organisasi yang suportif bagi kesejahteraan psikologis guru. Kepemimpinan instruksional yang efektif, disertai partisipasi guru dalam pengambilan keputusan, turut memperkuat motivasi dan rasa memiliki terhadap organisasi. Namun, kondisi empiris menunjukkan bahwa kesejahteraan guru masih tergolong rendah. Deasyanti & Mafazi (2016) menemukan bahwa sekitar 50% guru SMP di Jakarta memiliki kesejahteraan psikologis rendah, yang berkaitan dengan rendahnya efikasi diri. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya stres, kelelahan emosional, serta penurunan kualitas pembelajaran dan relasi interpersonal di sekolah.

Kondisi *teacher well-being* di Indonesia semakin mendapat perhatian, sebagaimana diungkap oleh Napitupulu (2024) melalui media *Kompas.id* yang menyoroti tingginya tingkat stres dan kelelahan emosional di kalangan guru. Survei RAND Corporation (2022) menunjukkan bahwa 73% guru mengalami stres kerja, 59% mengalami *burnout*, dan 28% menunjukkan gejala depresi. Dampaknya tidak hanya dirasakan oleh guru, tetapi juga memengaruhi siswa dan proses pembelajaran, di mana 77% guru menyatakan kondisi kesehatan mental berdampak pada kesejahteraan siswa, dan 85% memengaruhi kualitas pembelajaran. Temuan ini menegaskan bahwa kesejahteraan guru merupakan isu sistemik yang berkaitan dengan kualitas pendidikan. Dalam hal ini, *burnout* dipicu oleh tekanan kerja yang tinggi tanpa dukungan sosial yang memadai, sehingga diperlukan lingkungan kerja yang suportif, kepemimpinan yang empatik, serta partisipasi guru dalam pengambilan keputusan sebagai upaya menjaga keseimbangan psikologis dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

Mutu pendidikan tidak hanya ditentukan oleh capaian akademik siswa, tetapi juga oleh kemampuan lingkungan sekolah dalam mendukung kesejahteraan guru. Dalam konteks ini, kepemimpinan instruksional menjadi landasan penting, sebagaimana dikemukakan oleh Hallinger (2005) yang menekankan peran kepala sekolah dalam merumuskan visi, mengelola proses pembelajaran, dan menciptakan lingkungan belajar yang positif. Praktik tersebut terbukti berkorelasi positif dengan peningkatan efikasi diri guru melalui penguatan iklim sekolah yang suportif (Sumiati & Niemted, 2020). Selain itu, partisipasi guru dalam pengambilan keputusan merupakan bentuk keterlibatan profesional yang dipengaruhi oleh hubungan kerja, norma sosial, serta persepsi terhadap kemampuan diri (Smylie, 1992). Di sisi lain, *teacher well-being* berkaitan erat dengan risiko *burnout* yang tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja individu, tetapi juga oleh dinamika lingkungan sekolah (Pietarinen, et al., 2021). Oleh karena itu, kesejahteraan guru perlu didukung melalui kepemimpinan yang efektif, partisipasi aktif, serta budaya sekolah yang kolaboratif dan berkelanjutan.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan mengkaji secara terpadu pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan partisipasi guru terhadap *teacher well-being*, dengan

penekanan pada dimensi kesejahteraan psikologis. Kajian ini diharapkan memberikan kontribusi empiris dalam merumuskan strategi manajerial yang efektif untuk mendukung kesejahteraan guru sekaligus mendorong peningkatan kualitas pendidikan yang berkelanjutan dan berorientasi pada nilai kemanusiaan. Hal ini menegaskan pentingnya intervensi pada aspek struktural sekolah, khususnya gaya kepemimpinan dan keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, sebagai bentuk pemberdayaan yang dapat memperkuat rasa memiliki, meningkatkan motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja. Dengan mengintegrasikan kerangka kepemimpinan instruksional (Hallinger, 2005) dan pendekatan partisipatif (Smylie, 1992), penelitian ini diharapkan mampu memperkaya pemahaman tentang peran kepemimpinan sekolah dalam membangun iklim kerja yang sehat secara psikologis, sejalan dengan agenda global SDGs 4.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatif untuk menguji pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan partisipasi guru terhadap *teacher well-being*. Subjek penelitian adalah guru aktif SMPN kota Surabaya dengan jumlah populasi sebesar 2.726 guru. Pengambilan sampel penelitian ditentukan melalui teknik Proportionate Stratified Random Sampling, dengan metode Slovin sehingga diperoleh 349 responden, sehingga distribusi sampel mencerminkan proporsi jumlah guru pada masing-masing wilayah. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berbasis skala Likert 4 poin, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju hingga 4 = Sangat Setuju.

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator teoritis yang relevan. Variabel kepemimpinan instruksional mengacu pada Hallinger (2005), yang meliputi perumusan visi dan misi, pengelolaan pelaksanaan pembelajaran, serta pengembangan lingkungan sekolah yang positif. Variabel partisipasi guru mengacu pada Smylie (1992), mencakup keterlibatan dalam aspek personalia, kurikulum dan instruksi, pengembangan profesional, serta administrasi umum. Sementara itu, *teacher well-being* diukur berdasarkan indikator kesejahteraan psikologis menurut Pietarinen et al., (2021), yaitu kelelahan emosional, sikap sinis terhadap komunitas kerja, dan perasaan kurang mampu dalam menjalankan tugas profesional. Sebelum penyebaran kuesioner, dilakukan uji validitas isi (konstruk) dan uji validitas butir instrumen Sugiyono (2023) serta uji reliabilitas untuk memastikan kelayakan alat ukur. Setelah data terkumpul, dilakukan uji asumsi klasik sebagai prasyarat analisis, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda yang dilengkapi dengan uji t untuk menguji pengaruh parsial dan uji F untuk menguji pengaruh simultan antar variabel sesuai dengan hipotesis penelitian.

3. TEMUAN DAN DISKUSI

3.1. Temuan

Demografi Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner, penelitian ini melibatkan 349 guru dari berbagai SMP Negeri di Kota Surabaya dengan karakteristik demografis yang beragam, sehingga memberikan konteks yang lebih jelas dalam menafsirkan temuan penelitian (Sugiyono, 2023). Dari segi jenis kelamin, responden didominasi oleh guru perempuan (60,2%), yang sejalan dengan kecenderungan global bahwa profesi guru pada jenjang pendidikan dasar dan menengah lebih banyak diisi oleh perempuan (Unesco, 2020). Berdasarkan status kepegawaian, responden terdiri atas guru PNS (45,0%), P3K (38,7%), dan honorer (16,3%), yang menunjukkan adanya variasi dalam tingkat stabilitas pekerjaan. Sementara itu, ditinjau dari masa jabatan, responden memiliki pengalaman kerja yang bervariasi, mulai dari 1-3 tahun hingga lebih dari 10 tahun, dengan proporsi terbesar pada

rentang 4-6 tahun (32,1%). Keberagaman ini mencerminkan kondisi riil tenaga pendidik serta memberikan landasan yang lebih komprehensif dalam memahami dinamika kepemimpinan instruksional, partisipasi guru, dan *teacher well-being*.

Hasil Uji Asumsi

1) Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		349
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.20313595
Most Extreme Differences	Absolute	.046
	Positive	.046
	Negative	-.046
Test Statistic		.046
Asymp. Sig. (2-tailed)		.067 ^c

Berdasarkan **tabel 1.** hasil uji normalitas, diperoleh nilai signifikan sebesar $0,067 > 0,05$, maka residual dianggap berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dinyatakan terpenuhi.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.827	3.687		.224	.823		
	Kepemimpinan Intruksional	.631	.128	.293	4.912	.000	.666	1.501
	Partisipasi Guru	.174	.057	.181	3.026	.003	.666	1.501
A. Dependent Variable: Teacher Well-Being								

Berdasarkan **Tabel 2.** Hasil uji multikolinearitas Variabel independen kepemimpinan instruksional (X1) dan partisipasi guru (X2) memiliki nilai tolerance sebesar $0,666 > 0,1$ dengan VIF sebesar $1,501 < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas pada variabel independen atau variabel independen dalam model regresi tidak memiliki hubungan korelatif yang ekstrem satu sama lain.

3) Uji Heterokedasitas

Tabel 3. Hasil Uji Heterokedasitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.219	2.015		1.101	.272
	Kepemimpinan Intruksional	.097	.070	.091	1.385	.167
	Partisipasi Guru	.008	.031	.016	.252	.801
a. Dependent Variable: Absres						

Berdasarkan **Tabel 2.** Hasil uji heterokedasitas Variabel kepemimpinan instruksio(X1) memiliki nilai Sig. sebesar $0,167 > 0,05$ dan variabel partisipasi guru memiliki nilai Sig. sebesar $0,801 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, artinya model memenuhi asumsi dan dapat dilanjutkan ke analisis regresi.

Hasil Analisis Data

1) Analisis regresi berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.827	3.687		.224	.823
	Kepemimpinan Intruksional	.631	.128	.293	4.912	.000
	Partisipasi Guru	.174	.057	.181	3.026	.003

A. Dependent Variable: Teacher Well-Being

Berdasarkan **Tabel 4.** Hasil regresi, diperoleh persamaan: $Y = 0,827 + 0,631X_1 + 0,174X_2$. Koefisien kepemimpinan instruksional (0,631) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada X_1 akan meningkatkan *Teacher Well-Being* sebesar 0,631 dengan asumsi partisipasi guru konstan. Sementara itu, koefisien partisipasi guru (0,174) mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada X_2 akan meningkatkan *Teacher Well-Being* sebesar 0,174 dengan asumsi kepemimpinan instruksional konstan. Dengan demikian, kedua variabel memiliki pengaruh positif terhadap *Teacher Well-Being*.

2) Uji t

Tabel 5. Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.827	3.687		.224	.823
	Kepemimpinan Intruksional	.631	.128	.293	4.912	.000
	Partisipasi Guru	.174	.057	.181	3.026	.003

A. Dependent Variable: Teacher Well-Being

Berdasarkan **Tabel 5.** Hasil uji menunjukkan bahwa kepemimpinan instruksional memiliki nilai t hitung 4,912 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap *Teacher Well-Being*. Demikian pula, partisipasi guru dengan nilai t hitung 3,026 dan signifikansi 0,003 ($< 0,05$) juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap *Teacher Well-Being*.

3) Uji f

Tabel 6. Hasil Uji f

Anova ^a						
Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3953.360	2	1976.680	37.878	.000 ^b
	Residual	18056.038	346	52.185		
	Total	22009.398	348			

A. Dependent Variable: Teacher Well-Being

B. Predictors: (Constant), Partisipasi Guru, Kepemimpinan Intruksional

Berdasarkan **Tabel 6.** Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 37,878 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian, kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan partisipasi guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Teacher Well-Being*.

4) Koefisiensi Determinasi

Tabel 7. Hasil Koefisiensi Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.424 ^a	.180	.175	7.224
A. Predictors: (Constant), Partisipasi Guru, Kepemimpinan Instruksional				

Berdasarkan Tabel 7. Koefisien determinasi sebesar 0,180 menunjukkan bahwa 18,0% variasi *Teacher Well-Being* dapat dijelaskan ;oleh kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan partisipasi guru secara bersama, sedangkan 82,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

3.2. Diskusi

Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Terhadap Teacher Well-being

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan instruksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Teacher Well-Being* dengan kkoefisien regresi 0,631. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepala sekolah dalam memberikan arahan, dukungan pembelajaran, dan supervisi akademik, semakin tinggi pula kesejahteraan guru. Temuan ini menegaskan peran kepala sekolah tidak hanya sebagai administrator, tetapi sebagai pemimpin pembelajaran yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan memotivasi guru secara profesional maupun emosional.

Secara praktis, kepemimpinan instruksional tercermin dari keterlibatan aktif kepala sekolah dalam membimbing, memberi umpan balik, serta memfasilitasi pengembangan profesional guru. Kondisi ini mendorong meningkatnya kepercayaan diri, motivasi, dan rasa dihargai, yang pada akhirnya berkontribusi pada kenyamanan dan kepuasan kerja guru.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Nazir Haider et al. (2024) yang menunjukkan bahwa dukungan kepala sekolah berkaitan dengan kondisi psikologis guru yang lebih baik. Demikian pula, Meng & Chang (2024) menyatakan bahwa kepemimpinan instruksional memperkuat keyakinan dan pengembangan profesional guru sehingga berdampak pada kesejahteraan kerja. Data PISA 2022 juga menguatkan bahwa persepsi terhadap kepemimpinan instruksional berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan guru, dengan peran mediasi stres kerja dan dukungan otonomi (Chen & Yin, 2025).

Selain itu, Azmi & Musa (2025) menegaskan bahwa kepemimpinan instruksional yang mendorong *teacher efficacy*, kolaborasi, dan pengembangan profesional berkontribusi pada kesejahteraan guru secara holistik. Sejalan dengan itu, Alamsyah & Mulyani (2020) menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan memengaruhi kondisi psikologis guru, termasuk potensi *burnout*. Dukungan ini diperkuat oleh temuan Yang & Xu (2026) yang menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis dan penciptaan lingkungan kerja positif berdampak langsung pada kesejahteraan guru.

Dengan demikian, kepemimpinan instruksional memiliki peran krusial dalam membentuk *Teacher Well-Being*. Kepemimpinan yang suportif, partisipatif, dan berorientasi pada pembelajaran tidak hanya membantu guru menjalankan tugas secara lebih terarah, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan kolaboratif. Dalam konteks ini, kepala sekolah berperan sebagai penggerak yang mampu membangun kepercayaan, memberikan dukungan profesional, serta membuka ruang dialog dan partisipasi bagi guru. Ketika praktik kepemimpinan tersebut dijalankan secara konsisten, guru cenderung merasa lebih dihargai, memiliki rasa memiliki terhadap sekolah, serta lebih termotivasi dalam mengembangkan diri. Kondisi ini pada akhirnya tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu guru, tetapi juga berkontribusi pada terciptanya iklim sekolah yang positif dan berkelanjutan.

Pengaruh Partisipasi Guru Terhadap Teacher Well-being

Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi guru berpengaruh positif terhadap *Teacher Well-Being*, meskipun dengan koefisien yang lebih kecil (0,174) dibandingkan kepemimpinan instruksional. Artinya, semakin tinggi keterlibatan guru dalam kegiatan dan pengambilan keputusan di sekolah, semakin meningkat pula kesejahteraan yang mereka rasakan, terutama melalui rasa memiliki, kepuasan kerja, dan motivasi.

Secara konseptual, partisipasi guru mencerminkan keterlibatan aktif dalam perencanaan, evaluasi, dan pengambilan keputusan, yang memperkuat rasa kontrol dan penghargaan dalam pekerjaan. Hal ini sejalan dengan Besharov et al. (2007) serta teori kebutuhan dasar Deci & Ryan (2000) yang menekankan pentingnya otonomi, kompetensi, dan relasi sosial dalam meningkatkan kesejahteraan.

Temuan ini didukung oleh berbagai studi, seperti Olaifa et al. (2023) yang menemukan bahwa partisipasi guru berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen profesional, serta Thien & Lee (2023) yang menegaskan bahwa budaya partisipatif meningkatkan kesejahteraan melalui dukungan sosial dan pengakuan profesional. Parmin (2023) juga menunjukkan peran dukungan sosial terhadap *subjective well-being*, sementara Budiman et al. (2025) menemukan bahwa keterlibatan guru dapat menurunkan *burnout*.

Selain itu, Zhu, et al. (2018) dan Meyer, et al (2022) Meyer et al. (2022) menegaskan bahwa lingkungan partisipatif dan kolaboratif meningkatkan kesejahteraan serta efikasi kolektif guru. Hal ini diperkuat oleh meta-analisis Collie et al. (2011) yang menunjukkan bahwa partisipasi dan kolaborasi profesional secara konsisten berkorelasi positif dengan kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja. Bahkan, Newman, et al. (2018) menyatakan bahwa keterlibatan guru melalui *teacher voice* dapat menurunkan stres dan meningkatkan komitmen profesional.

Dalam praktiknya, partisipasi guru tidak terbatas pada forum formal, tetapi juga terwujud melalui komunikasi informal, refleksi pembelajaran, serta kolaborasi dalam tim. Bentuk-bentuk keterlibatan ini memberi ruang bagi guru untuk menyampaikan ide, berbagi pengalaman, dan saling mendukung dalam menghadapi tantangan pembelajaran. Proses tersebut tidak hanya memperkaya praktik profesional, tetapi juga memperkuat hubungan sosial di lingkungan kerja.

Dengan adanya ruang partisipasi yang terbuka, guru cenderung merasa lebih diakui, memiliki kontrol terhadap pekerjaannya, serta terlibat secara emosional dalam perkembangan sekolah. Oleh karena itu, meskipun pengaruhnya relatif moderat, partisipasi guru tetap menjadi faktor penting dalam membangun lingkungan kerja yang suportif, menumbuhkan rasa dihargai, serta memperkuat kesejahteraan guru secara berkelanjutan.

Pengaruh Simultan Kepemimpinan Instruksional dan Partisipasi Guru Terhadap Teacher Well-being

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa kepemimpinan instruksional dan partisipasi guru secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Teacher Well-Being*. Hal ini menegaskan bahwa kedua variabel tidak hanya bekerja secara parsial, tetapi saling melengkapi dan memperkuat dalam membentuk kesejahteraan guru, meskipun kepemimpinan instruksional tetap memiliki kontribusi yang lebih dominan.

Secara konseptual, kepemimpinan instruksional berperan dalam memberikan arah yang jelas, memastikan keselarasan dengan visi sekolah, serta menyediakan dukungan akademik yang dibutuhkan guru. Di sisi lain, partisipasi guru mencerminkan keterlibatan aktif dalam proses pengambilan keputusan dan pengembangan sekolah, yang memperkuat rasa memiliki, penghargaan, serta interaksi sosial yang positif. Sinergi keduanya sejalan dengan teori kebutuhan dasar psikologis

yang menekankan pentingnya otonomi, kompetensi, dan relasi sosial dalam membentuk kesejahteraan individu (Deci & Ryan, 2000)

Temuan ini didukung oleh berbagai studi empiris. Susanto et al (2025) menunjukkan bahwa keterlibatan guru dalam komunikasi terbuka dan kolaborasi profesional meningkatkan kesejahteraan psikologis. Newman et al. (2018) juga menegaskan bahwa *teacher voice* berkontribusi pada penurunan stres dan peningkatan komitmen profesional. Selain itu, Chen & Yin (2025) menemukan bahwa kepemimpinan yang suportif dan partisipatif berkaitan erat dengan kesejahteraan guru melalui dukungan sosial dan praktik kolaboratif. Penelitian Zhu et al. (2018) turut menguatkan bahwa kombinasi kepemimpinan yang efektif dan budaya partisipatif mampu meningkatkan efikasi kolektif dan kesejahteraan guru. Bahkan, Budiman et al. (2025) menunjukkan bahwa partisipasi guru dapat menekan *burnout*, sehingga memperkuat dampak positif kepemimpinan yang suportif.

Namun demikian, nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,180$) mengindikasikan bahwa kedua variabel ini hanya menjelaskan sekitar 18% variasi *Teacher Well-Being*. Kepemimpinan instruksional terutama berperan melalui kejelasan visi dan arah sekolah, sedangkan partisipasi guru tampak dominan pada keterlibatan dalam pengembangan profesional. Sementara itu, 82% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, baik yang bersifat kontekstual maupun individual. Faktor kontekstual meliputi beban kerja, tuntutan administratif, tekanan emosional dalam pembelajaran, iklim kerja, dukungan sosial, serta sistem apresiasi dan fasilitas sekolah. Adapun faktor individual mencakup motivasi intrinsik, resiliensi, kepuasan kerja, serta kondisi psikologis personal guru.

Temuan ini sejalan dengan Acton & Glasgow (2015) yang menyoroti pengaruh beban emosional dan administratif terhadap kesejahteraan guru. Penelitian Hascher & Waber (2021) menambahkan pentingnya faktor personal seperti regulasi emosi dan efikasi diri, sementara Filtri et al. (2025) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan. Selain itu, Winesa & Winesa & Saleh (2020) menegaskan bahwa resiliensi menjadi faktor pelindung dalam menjaga kesejahteraan di tengah tuntutan kerja. Kyriacou (2001) juga memperkuat bahwa kesejahteraan guru dipengaruhi oleh interaksi antara tekanan kerja dan kualitas hubungan sosial di lingkungan sekolah.

Dengan demikian, *Teacher Well-Being* dapat dipahami sebagai konsep multidimensional yang terbentuk dari interaksi antara kepemimpinan, partisipasi organisasi, lingkungan kerja, dan karakteristik individu guru. Secara praktis, temuan ini menegaskan bahwa upaya peningkatan kesejahteraan guru tidak cukup hanya berfokus pada penguatan kepemimpinan kepala sekolah, tetapi juga perlu diimbangi dengan penciptaan ruang partisipasi yang autentik bagi guru. Keterlibatan dalam perencanaan kurikulum, evaluasi pembelajaran, forum pengembangan profesional, serta pengambilan keputusan strategis akan memperkuat rasa dihargai, keterikatan, dan kontrol terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, sinergi antara kepemimpinan instruksional yang efektif dan partisipasi guru yang aktif menjadi kunci dalam membangun *Teacher Well-Being* yang lebih optimal, berkelanjutan, dan komprehensif.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan instruksional dan partisipasi guru terhadap *teacher well-being* di sekolah menengah pertama negeri surabaya, terdapat beberapa poin kesimpulan yaitu:

- Kepemimpinan instruksional kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Teacher Well-Being*. Semakin efektif kepala sekolah dalam memberikan arahan, supervisi, dan dukungan profesional, semakin meningkat kesejahteraan guru. Hal ini menegaskan peran

kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran yang menciptakan lingkungan kerja yang suportif.

- Partisipasi guru juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Teacher Well-Being*. Keterlibatan dalam pengambilan keputusan dan kegiatan sekolah memperkuat rasa otonomi, penghargaan, serta kepuasan kerja guru.
- Secara simultan, kepemimpinan instruksional dan partisipasi guru berpengaruh signifikan terhadap *Teacher Well-Being*. Keduanya saling melengkapi, meskipun kepemimpinan lebih dominan. Nilai R^2 sebesar 0,180 menunjukkan bahwa 18% kesejahteraan guru dijelaskan oleh kedua variabel ini, sementara 82% lainnya dipengaruhi faktor lain. Hal ini menegaskan bahwa *Teacher Well-Being* bersifat kompleks dan multidimensional.

REFERENSI

- Acton, R., & Glasgow, P. (2015). Teacher wellbeing in neoliberal contexts: A review of the literature. *Australian Journal of Teacher Education*, 40(8), 99–114. <https://doi.org/10.14221/ajte.2015v40n8.6>
- Alamsyah, R. Z., & Mulyani, S. (2020). Hubungan Antara Dimensi-Dimensi Iklim Organisasi Sekolah Dengan Burnout Pada Guru Smp Di Kecamatan Pagentan, Banjarnegara, Jawa Tengah. *Jurnal Ecopsy*, 7(1), 41–47. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v7i1.8424>
- Azmi, N., & Musa, K. (2025). The role of instructional leadership, teacher efficacy, and collaborative practices in shaping teacher development and well-being: A systematic review of current educational research. *International Journal Of Education, Psychology an Counselling (IJEPC)*, 10(61), 657–679. <https://doi.org/10.35631/IJEPC.1061046>
- Besharov, D. J., Podgursky, M. J., & Springer, M. G. (2007). *Policy Retrospectives Teacher Performance Pay : A Review*. 26(4), 909–949. <https://doi.org/10.1002/pam>
- Budiman, Faradila, A. R., Jakfarudinr, & Selamat, M. N. (2025). *Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Burnout Guru Di Banyuasin III*. 3(2), 61–73.
- Chen, C., & Yin, H. (2025). Investigating the relationship between instructional leadership and teacher well-being : A moderated mediation analysis of PISA 2022. *International Journal of Educational Research*, 133(February), 102699. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2025.102699>
- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2011). Predicting teacher commitment: The impact of school climate and social-emotional learning. *Journal of Educational Psychology*, 104((4)), 1034–1048. <https://doi.org/10.1037/a0029356.PREDICTING>
- Deasyanti, & Mafazi, A. (2016). Efikasi Dan Kesejahteraan Psikologis Pada Guru Smp. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 5(2), 77–84. <https://doi.org/10.21009/jppp.052.04>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*.
- Filtri, H., Hardi, H., & Hasanah, N. (2025). *Teachers ' well-being and mental health in Indonesia : Does work-related stress mediate the relationship ?* (2023).
- Hallinger, P. (2005). Instructional Leadership and the School Principal: A Passing Fancy that Refuses to Fade Away. *Leadership and Policy in Schools*, 4(3), 221–239. <https://doi.org/10.1080/15700760500244793>
- Hascher, T., & Waber, J. (2021). Teacher well-being: A systematic review of the research literature from the year 2000–2019. *Educational Research Review*, 34(September), 100411. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2021.100411>
- Iskandar, Y., & Priyana, Y. (2024). *Relationship Between Teacher Burnout , Job Satisfaction , And Student Achievement In Middle Schools : A Case Study In Cianjur , Indonesia*. 5(2), 71–85. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v5i2.119>
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27–35. <https://doi.org/10.1080/00131910120033628>
- Meng, W., & Chang, Y.-C. (2024). The Effect of Perceived Principal's Instructional Leadership on the

- Occupational Well-being among Rural Elementary and Middle School Teachers. *The Open Psychology Journal*, 17(1), 1–13. <https://doi.org/10.2174/0118743501317478240902051149>
- Meyer, A., Richter, D., & Hartung-Beck, V. (2022). The relationship between principal leadership and teacher collaboration: Investigating the mediating effect of teachers' collective efficacy. *Educational Management Administration and Leadership*, 50(4), 593–612. <https://doi.org/10.1177/1741143220945698>
- Nazir Haider Shah, Khatiba Akhter, & Sara Abid. (2024). Relationship between Head Teacher Instructional Leadership and Psychological Wellbeing of Teachers: A Cross-Sectional Study of Secondary Schools Teachers. *The Journal of Research Review*, 1(04), 45–61. Retrieved from <https://thejrr.com/index.php/39/article/view/27/37>
- Newman, M. A., Jones, R. A., & Smith, L. P. (2018). Teacher voice and well-being: Professional learning communities and stress reduction. *Teaching and Teacher Education*, 2018.
- Olaifa, A. S., Adeoye, M. A., Olaifa, E. O., & Oshin, O. O. (2023). Participatory Decision- Making and Performance in Public Secondary Schools Teacher ' s Job. *Bisma The Journal of Counselling*, 7(3), 336–342.
- Parmin. (2023). Pengaruh Self Esteem dan Social Support terhadap Subjective Well Being dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Guru Honorer SD Negeri di Kecamatan Klirong). *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(6), 4409–4415. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i6.2123>
- Pietarinen, J., Pyhältö, K., Haverinen, K., Leskinen, E., & Soini, T. (2021). Is individual- and school-level teacher burnout reduced by proactive strategies? *International Journal of School and Educational Psychology*, 9(4), 340–355. <https://doi.org/10.1080/21683603.2021.1942344>
- Smylie, M. A. (1992). Teacher Participation in School Decision Making: Assessing Willingness to Participate. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 14(1), 53–67. <https://doi.org/10.3102/01623737014001053>
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. In *Etika Jurnalisme Pada Koran Kuning : Sebuah Studi Mengenai Koran Lampu Hijau* (Vol. 16).
- Sumiati, & Niemted, W. (2020). The impact of instructional leadership on Indonesian elementary teacher efficacy. *Elementary Education Online*, 19(4), 2335–2346. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2020.764244>
- Suputra, I. P. A. G., & Sujana, I. W. N. A. N. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi dan STres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri 1 Kintamani Bangli I. *Procedia Manufacturing*, 1(22 Jan), 1–17.
- Susanto, I., Simanjutak, R. V., Mahardi, H., & Alpusari, M. (2025). Urgensi Kepemimpinan Partisipatif Bagi Guru dan Sekolah. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10.
- Thien, L. M., & Lee, H. C. (2023). Social Sciences & Humanities Open The effects of school culture dimensions on teacher well-being across under-enrolled and high-enrolment schools. *Social Sciences & Humanities Open*, 7(1), 100396. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100396>
- Unesco. (2020). *A new generation: 25 years of efforts for gender equality in education*.
- UNESCO. (2017). *UNESCO.pdf* (pp. 1–4). pp. 1–4.
- Widyanti, E., Purba, J., & Yulianto, A. (2007). Pengaruh dukungan sosial Terhadap Burnout Pada Guru. *Jurnal Psikologi*, 5(1), 80–82. Retrieved from <https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-4982-johanaP.aries.pdf>
- Winesa, S. A., & Saleh, A. Y. (2020). *Resiliensi sebagai Prediktor Teacher Well-Being (Resilience as a Predictor of Teacher Well-Being)*. 11(2).
- Yang, C., & Xu, Z. (2026). Principal visionary leadership and teacher instructional innovation: Mediating roles of teacher workplace well-being and collaboration. *Frontiers in Psychology*, 17, 1701099.
- Zhu, C., Devos, G., & Li, Y. (2018). Teacher perceptions of school culture and their organizational commitment and well-being in a Chinese school. *Asia Pacific Education Review*, 12(2), 319–328. <https://doi.org/10.1007/s12564-011-9146-0>