

Peran *Authentic Leadership* pada *Employee Wellbeing* Guru Sekolah Dasar Swasta

Hafizah Remaopdea Putri, Tuti Rahmi

Universitas Negeri Padang

tuti.rahmi@fip.unp.ac.id

Article History

accepted 1/6/2026

approved 1/7/2026

published 17/7/2026

Abstract

Employee well-being is an important factor in supporting the quality of education, especially among private elementary school teachers who face various work demands. This study aims to determine the role of authentic leadership on employee well-being among private elementary school teachers in West Sumatra. The study employed a quantitative approach with a correlational design. The sample consisted of 326 teachers selected through cluster sampling technique. Data were collected using the Employee Well-Being Scale (EWBS) and the Authentic Leadership Inventory (ALI). Data analysis was conducted using simple linear regression. The results showed that authentic leadership plays a significant role in employee well-being with an F value of 75.42 at a significance level of $p < 0.001$ and a coefficient of determination R^2 of 0.189. The balanced processing dimension of authentic leadership and life well-being dimension of employee well-being were found to be the lowest aspects. This study concludes that authentic leadership plays an important role in improving teachers' employee well-being. School leaders are advised to improve the balanced processing aspect and support teachers' life well-being.

Keywords: *authentic leadership, employee well-being, private elementary school teachers*

Abstrak

*Employee well-being merupakan faktor penting dalam mendukung kualitas pendidikan, terutama pada guru sekolah dasar swasta yang menghadapi berbagai tuntutan kerja. Penelitian ini bertujuan mengetahui peran *authentic leadership* terhadap *employee well-being* pada guru sekolah dasar swasta di Sumatera Barat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Sampel berjumlah 326 guru yang dipilih melalui teknik cluster sampling. Pengumpulan data menggunakan *Employee Well-Being Scale (EWBS)* dan *Authentic Leadership Inventory (ALI)*. Analisis data dilakukan dengan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *authentic leadership* berperan secara signifikan terhadap *employee well-being* dengan nilai F sebesar 75,42 dengan tingkat signifikansi $p < 0,001$ dan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,189. Dimensi *balanced processing* pada *authentic leadership* dan *life well-being* pada *employee well-being* ditemukan sebagai aspek terendah. Simpulan penelitian ini adalah *authentic leadership* berperan penting dalam meningkatkan *employee well-being* guru. Pimpinan sekolah disarankan meningkatkan aspek *balanced processing* dan mendukung *life well-being* guru.*

Kata kunci: *authentic leadership, employee well-being, guru sekolah dasar swasta*



PENDAHULUAN

Perkembangan pendidikan abad ke-21 ditandai oleh dinamika perubahan yang cepat, khususnya dalam aspek teknologi dan tuntutan kompetensi profesional guru. Transformasi ini mengharuskan guru untuk tidak sekedar menyampaikan materi pelajaran, melainkan juga bertindak sebagai fasilitator pembelajaran yang mampu beradaptasi, inovatif, serta mengakomodasi keragaman kebutuhan belajar siswa (Darling-Hammond et al., 2020; Sahlberg, 2021). Pasca pandemi COVID-19, digitalisasi pendidikan semakin masif melalui implementasi kebijakan berbasis teknologi, seperti platform pembelajaran daring dan sistem administrasi digital, yang secara signifikan meningkatkan kompleksitas pekerjaan guru (Kinas & Nilawati, 2024; Oktaviana et al., 2025).

Kondisi tersebut berimplikasi pada meningkatnya job demands yang meliputi beban administratif, tekanan tenggat waktu, serta keharusan untuk terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Penelitian menunjukkan bahwa tuntutan ini seringkali tidak didukung dengan sumber daya yang memadai, sehingga berdampak negatif terhadap kesejahteraan guru (Acton & Glasgow, 2015; Hascher & Waber, 2021; Rangkuti et al., 2024). Dalam konteks Indonesia, permasalahan ini menjadi semakin kompleks pada guru sekolah swasta yang menghadapi keterbatasan struktural, seperti rendahnya pendapatan, minimnya jaminan sosial, serta keterbatasan fasilitas pembelajaran (Astutik et al., 2023; Hutasuhut et al., 2025; Saleh & Poerwandari, 2024).

Data empiris menunjukkan bahwa *well-being* guru merupakan faktor krusial yang memberi dampak pada kualitas pendidikan. Tingginya *employee well-being* seseorang berpotensi meningkatkan motivasi, keterlibatan, serta kinerja yang lebih optimal (Mäkikangas et al., 2021; Zheng et al., 2015). Sebaliknya, rendahnya kesejahteraan kerja berkorelasi dengan meningkatnya burnout, absensi, serta niat untuk meninggalkan profesi (Madigan & Kim, 2021; Skaalvik & Skaalvik, 2017). *Employee well-being* sendiri merupakan konsep multidimensional yang mencakup tiga dimensi yaitu *life well-being*, *workplace well-being*, dan *psychological well-being* (Zheng et al., 2015). Pada studi lain disebutkan juga bahwa *employee well-being* di definisikan dengan lebih luas meliputi aspek psikologis, sosial serta kehidupan pribadi individu dalam pekerjaan (Danna & Griffin, 1999; Huang, G. et al., 2023; Hutasuhut et al., 2025; Page & Vella-Brodrick, 2013).

Menariknya, beberapa penelitian menunjukkan bahwa meskipun menghadapi keterbatasan material, guru tetap mampu mempertahankan kesejahteraan psikologis melalui makna intrinsik dalam pekerjaan, seperti kepuasan dalam mendidik dan melihat perkembangan siswa (Diener, 2000; Ryff, 1989; Winesa & Saleh, 2020). Namun demikian, tanpa dukungan organisasi yang memadai, sumber daya internal tersebut berpotensi terkikis oleh tekanan kerja yang berkepanjangan (Maslach & Leiter, 2016). Dalam kerangka teoritis *Job Demand-Resources (JD-R)* Model, *well-being* di tempat kerja dapat tercipta dari keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia (Bakker & Demerouti, 2017). Salah satu sumber daya organisasi yang dianggap strategis dalam konteks ini adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif mampu mengurangi tekanan Kerja dan meningkatkan motivasi serta Kesejahteraan para karyawan (Ilies et al., 2005; Maunz et al., 2024).

Authentic leadership yang mementingkan keaslian, integritas moral, transparansi relasional, dan kesadaran pemimpin, menjadi salah satu pendekatan kepemimpinan yang relevan dengan konteks ini (Avolio & Gardner, 2005; Luthans & Avolio, 2003; Walumbwa et al., 2008). *Authentic leadership* diyakini mampu menumbuhkan situasi kerja yang beretika, suportif, dan penuh makna, yang dapat memberi dampak positif terhadap kesejahteraan karyawan (Gardner et al., 2021; Ribeiro et al., 2020). Secara teoritis, keterikatan antara *authentic leadership* dan *employee well-being* juga dapat

dijelaskan berdasarkan *Social Exchange Theory*, di mana interaksi yang dilandasi kepercayaan dan keadilan akan mendorong karyawan membangun sikap yang positif seperti keterlibatan dan kesejahteraan Kerja (Blau, 1967; Cropanzano & Mitchell, 2005). Penelitian empiris di berbagai negara menunjukkan bahwa *authentic leadership* memiliki hubungan dengan *employee well-being*, keterlibatan kerja, serta komitmen organisasi (Koon & Ho, 2021; Shie & Chang, 2022; Xu & Pang, 2024).

Namun demikian di Indonesia, khususnya pada guru sekolah dasar swasta, penelitian mengenai peran *authentic leadership* pada *employee well-being* belum banyak dibahas dan lebih banyak dilakukan di perusahaan. Selain itu penelitian-penelitian sebelumnya secara umum berfokus pada kepemimpinan transformasional dan outcome kinerja (El Achi et al., 2025; Niswaty et al., 2021; Waruwu et al., 2023). Selain itu, penerapan kerangka *JD-R* dalam menjelaskan mekanisme hubungan tersebut di sektor pendidikan dasar swasta masih jarang dilakukan.

Sebagai temuan awal melalui kuesioner terbuka terhadap 30 guru sekolah dasar swasta di Sumatera Barat, diperoleh bahwa guru cenderung memaknai profesi mengajar sebagai panggilan hidup yang memberikan kepuasan batin. Kesejahteraan mereka banyak bersumber dari faktor intrinsik, seperti kebahagiaan melihat perkembangan siswa, pembentukan karakter peserta didik, serta interaksi positif di lingkungan sekolah. Namun demikian, ditemukan pula tantangan berupa ketidaksesuaian antara beban kerja dan kompensasi, kondisi ekonomi yang kurang stabil, tingginya beban administratif, serta keterbatasan fleksibilitas kebijakan sekolah. Selain itu, guru juga menekankan pentingnya keseimbangan antara kewajiban yang dimiliki dalam bekerja dan ranah kehidupan personal (*work-life balance*). Dalam hal ini, *authentic leadership* dipandang penting, yaitu kepemimpinan yang konsisten, adil, transparan, peduli, serta memberikan dukungan emosional dan profesional. Temuan awal ini mengindikasikan adanya potensi keterkaitan antara *authentic leadership* pada *employee well-being* perlu diuji secara empiris.

Berdasarkan gap tersebut, penelitian ini dilakukan agar dapat mengetahui bagaimana *authentic leadership* berperan terhadap *employee well-being* pada guru sekolah dasar swasta di Sumatera Barat. Penelitian ini diharapkan dapat memiliki andil dalam pengembangan ilmu psikologi organisasi serta menjadi landasan bagi rekomendasi praktis guna mengoptimalkan kesejahteraan guru melalui penerapan *authentic leadership*.

METODE

Pada penelitian ini pendekatan yang diterapkan adalah kuantitatif menggunakan desain korelasional (Creswell, 2018). Dengan tujuan agar dapat mengetahui peran *authentic leadership* terhadap *employee well-being* pada guru sekolah dasar swasta di Sumatera Barat. Kegiatan penelitian berlangsung sejak Maret 2025 hingga April 2026. Berdasarkan data BPS (2025) populasi penelitian terdiri atas 4.926 guru. Dengan mengacu pada tabel Isaac dan Michael yang memiliki taraf kesalahan 5%, lalu ditetapkan jumlah sampel minimal adalah 326 responden (Isaac & Michael, 1995). Pemilihan sampel dilakukan melalui teknik cluster sampling pada lima wilayah yang dipilih secara acak, yaitu Kota Padang, Kota Bukittinggi, Kota Payakumbuh, Kabupaten Agam, dan Kabupaten Lima Puluh Kota.

Penelitian ini menggunakan dua instrumen skala Likert. Pertama *Employee Well-Being Scale* (EWBS) oleh Zheng et al (2015) yang sudah dialihbahasakan dan disesuaikan ke dalam bahasa Indonesia oleh Rahmi et al (2021), skala ini mengacu pada tiga dimensi *employee well-being* diantaranya *life*, *workplace*, *psychological well-being* dengan total 18 item, skala ini menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,91. Instrumen kedua adalah *Authentic Leadership Inventory* (ALI) dari Walumbwa et al (2008) yang dialihbahasakan oleh Malau & Wisdyastuti (2024), digunakan untuk

mengukur *authentic leadership* berdasarkan empat dimensi yaitu *self-awareness*, *relational transparency*, *balanced processing*, *internalized moral perspective* dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,93. Data diperoleh melalui *google form* dan kuesioner *paper-based*. Analisis data meliputi normalitas dan linearitas lalu dilanjutkan dengan uji hipotesis melalui regresi linear sederhana dengan bantuan JASP versi 0.96 (Pasaribu et al., 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 326 guru sekolah dasar swasta di Sumatera Barat. Mayoritas responden sebanyak 85% dari total adalah Perempuan. Berdasarkan usia, 73% responden berusia kurang dari 30 tahun. Kemudian jika mengacu pada jangka waktu bekerja, terdapat 67% responden dengan masa kerja kurang dari 4 tahun. Responden penelitian berasal dari yaitu Kota Padang, Kota Bukittinggi, Kota Payakumbuh, Kabupaten Agam, dan Kabupaten Lima Puluh Kota.

Kategorisasi Variabel Penelitian

Berdasarkan kategorisasi *authentic leadership*, diketahui bahwa kategori sedang diisi oleh sebagian besar guru yaitu sebanyak 214 orang (66%), 58 orang (18%) berada pada kategori tinggi dan pada kategori rendah terdiri dari 54 orang (17%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas guru mempersepsikan bahwa pemimpin memiliki *authentic leadership* pada tingkat sedang.

Tabel 1. Kategorisasi *Employee Well-Being*

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 48$	54	17%
Sedang	$48 \leq X \leq 64$	214	66%
Tinggi	$X > 64$	58	18%

Pada variabel *employee well-being*, sebagian besar responden sebanyak 225 orang (69%) juga menduduki kategori sedang, kategori rendah terdiri atas 57 orang (17%), dan sebanyak 44 responden (14%) berada pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil ini dapat diketahui bahwa tingkat *employee well-being* guru sekolah dasar swasta di Sumatera Barat didominasi oleh kategori sedang

Tabel 2. Kategorisasi *Employee Well-Being*

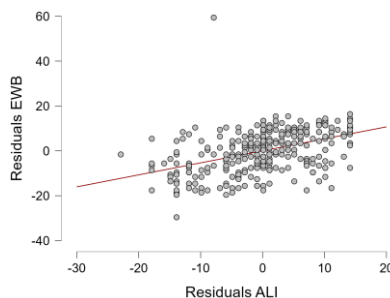
Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 88$	57	17%
Sedang	$88 \leq X \leq 107$	225	69%
Tinggi	$X > 107$	44	14%

Uji Normalitas

Pengujian dengan Kolmogorov-Smirnov mendapatkan nilai signifikansi $p = 0,358$ ($p > 0,05$) yang menunjukkan data berdistribusi normal. Oleh karena itu, asumsi normalitas dalam penelitian ini telah terpenuhi sehingga dapat dilanjutkan untuk pengujian analisis berikutnya.

Uji Linearitas

Berdasarkan hasil uji linearitas melalui partial regression plot, penyebaran titik data mengikuti garis diagonal yang menekankan terdapat hubungan linear antara variabel *authentic leadership* dengan *employee well-being*. Hal tersebut menunjukkan terpenuhinya asumsi linearitas yang diperlukan dalam penelitian ini.



Gambar 1. Hasil Uji Linearitas

Uji Hipotesis

Hipotesis ini diuji melalui analisis regresi linier sederhana untuk mengevaluasi peran *authentic leadership* terhadap *employee well-being guru*. Setelah melakukan pengujian, hasil uji menunjukkan nilai F sebesar 75.42 dengan nilai signifikansi $p < 0.001$ sehingga hipotesis penelitian diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *authentic leadership* berperan terhadap *employee well-being* pada guru sekolah dasar swasta di Sumatera Barat. Diperoleh nilai konstanta sebesar 67.71 dan nilai koefisien regresi *authentic leadership* sebesar 0.535. Persamaan regresi $Y = 67.71 + 0.535X$ Artinya peningkatan *authentic leadership* sebesar satu satuan akan meningkatkan *employee well-being* sebesar 0.535. Kemudian berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R sebesar 0.435 dan nilai R Square atau R^2 adalah 0.189. Hal ini mengungkapkan bahwa *authentic leadership* turut berkontribusi terhadap *employee well-being* sebesar 18.9% sedangkan 81.1% lainnya ditentukan oleh berbagai faktor lain di luar penelitian ini seperti beban kerja, dukungan sosial, dan kondisi individu guru.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian ditemukan bahwa *authentic leadership* secara signifikan turut memiliki peran terhadap tingkat *employee well-being* pada guru sekolah dasar swasta di Sumatera Barat. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan nilai F sebesar 75,42 dengan tingkat signifikansi $p < 0,001$. Selain itu, dengan besaran koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,189 terungkap bahwa *authentic leadership* mampu memicu 18,9% variasi *employee well-being* guru. Temuan ini menunjukkan bahwa tingginya *authentic leadership* yang dimiliki pimpinan sekolah, berpotensi meningkatkan *employee well-being* pada guru.

Temuan ini didukung oleh penelitian Koon & Ho (2021) Shie & Chang (2022) Xu & Pang (2024) yang mengungkapkan bahwa *authentic leadership* berhubungan positif dengan *employee well-being* dan berbagai indikator kesejahteraan kerja. Pemimpin yang menunjukkan keterbukaan, integritas moral, serta hubungan yang jujur dengan bawahan dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang lebih suportif sehingga memberi pemicu munculnya pengalaman kerja yang positif.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui *Job Demands-Resources (JD-R) Model* yang mengungkapkan bahwa tuntutan pekerjaan yang seimbang dengan sumber daya pekerjaan menjadi penentu tingkat kesejahteraan karyawan (Bakker & Demerouti, 2017). Guru sekolah dasar swasta menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan seperti beban administratif, perubahan sistem pendidikan, tuntutan adaptasi teknologi, serta keterbatasan fasilitas dan dukungan organisasi (Astutik et al., 2023; Hascher & Waber, 2021; Kinas & Nilawati, 2024). Dalam kondisi tersebut, *authentic leadership* berfungsi sebagai sumber daya organisasi yang membantu guru menghadapi tuntutan pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan mereka (Ilies et al., 2005; Maunz et al., 2024).

Selain itu, temuan ini turut diperkuat oleh *Social Exchange Theory*, yang mengemukakan bahwa hubungan dua arah yang dimiliki pemimpin dan bawahan berlandaskan pada kepercayaan, keterbukaan, dan keadilan (Blau, 1967; Cropanzano & Mitchell, 2005). Ketika guru merasa dihargai, didukung, dan diperlakukan secara adil oleh pimpinan sekolah, maka akan muncul respons positif berupa meningkatnya keterikatan terhadap pekerjaan dan kondisi psikologis yang lebih sejahtera.

Meskipun demikian, besaran persentase kontribusi *authentic leadership* terhadap *employee well-being* menjelaskan bahwa kesejahteraan guru tidak hanya bergantung pada pendekatan dalam memimpin. Sebanyak 81,1% variasi *employee well-being* dijelaskan oleh faktor lainnya di luar penelitian, seperti beban kerja, dukungan sosial, kondisi ekonomi, serta karakteristik individu (Danna & Griffin, 1999; Hutasuhut et al., 2025; Page & Vella-Brodrick, 2013). Pada variabel *employee well-being*, dimensi *psychological well-being* memiliki mean tertinggi sebesar 5.52, diikuti *workplace well-being* sebesar 5.46, dan *life well-being* sebesar 5.29. Temuan ini menunjukkan bahwa guru masih memiliki kemampuan untuk menemukan makna pertumbuhan diri, serta pengalaman psikologis yang positif dalam menjalankan profesinya. Sementara itu, dimensi *life well-being* merupakan aspek dengan nilai terendah. Temuan tersebut didukung oleh aitem terendah yang menunjukkan bahwa sebagian guru masih belum sepenuhnya mencapai tujuan atau harapan yang dimilikinya dalam kehidupan. Kondisi ini dapat dikaitkan dengan berbagai tantangan yang dihadapi guru sekolah swasta, seperti keterbatasan ekonomi dan tantangan dalam menjaga agar tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal dapat seimbang (Astutik et al., 2023; Hutasuhut et al., 2025; Saleh & Poerwandari, 2024).

Pada variabel *authentic leadership*, dimensi *relational transparency* menjadi yang tertinggi dengan mean 4.12, diikuti *internalized moral perspective* sebesar 4.00, *self-awareness* sebesar 3.95, dan *balanced processing* sebesar 3.92. Temuan ini menunjukkan bahwa guru mempersepsikan pimpinan cukup terbuka dalam membangun hubungan dan berinteraksi dengan bawahnya. Sementara itu, dimensi *balanced processing* merupakan aspek dengan nilai terendah. Temuan tersebut didukung oleh aitem terendah yang menunjukkan bahwa pimpinan masih belum secara optimal meminta atau mempertimbangkan ide-ide yang berbeda sebelum mengambil keputusan. Padahal, kemampuan mempertimbangkan berbagai sudut pandang merupakan salah satu karakteristik penting *authentic leadership* (Walumbwa et al., 2008).

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa *authentic leadership* menjadi salah satu sumber daya organisasi yang berperan dalam meningkatkan *employee well-being* guru sekolah dasar swasta. Melalui keterbukaan, integritas, dan hubungan yang dilandasi kepercayaan, pemimpin berpotensi menumbuhkan lingkungan pekerjaan yang lebih suportif sehingga mendukung kesejahteraan guru baik dalam aspek pekerjaan, psikologis, maupun kehidupan secara umum. Selain itu, hasil penelitian ini juga mempertegas bukti empiris bahwa *authentic leadership* merupakan salah satu prediktor penting bagi *employee well-being* dalam konteks pendidikan dasar swasta di Indonesia.

SIMPULAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengidentifikasi peran *authentic leadership* terhadap *employee wellbeing* pada guru sekolah dasar swasta di Sumatera Barat. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa *authentic leadership* berperan secara signifikan terhadap *employee well-being*. Nilai F yang diperoleh sebesar 75,42 dengan tingkat signifikansi $p < 0,001$. Berdasarkan nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,189$), *authentic leadership* mampu menjelaskan 18,9% variansi pada *employee well-being*. *Authentic leadership* berperan terhadap *employee well-being* sebesar 18,9%, sementara 81,1% lainnya ditentukan oleh berbagai faktor lain seperti

beban kerja, dukungan sosial, dan kondisi individu guru. Hubungan antar variabel menunjukkan hubungan yang positif, yang menunjukkan tingginya *authentic leadership* maka akan meningkatkan tingkat *employee well-being* guru.

Berdasarkan temuan dimensi terendah, aspek *balanced processing* pada *authentic leadership* masih rendah, yang berarti pimpinan sekolah perlu lebih aktif meminta dan mempertimbangkan masukan dari guru sebelum mengambil keputusan. Demikian pula, aspek *life well-being* pada guru juga tercatat rendah, sehingga pimpinan perlu mendukung kesejahteraan hidup pribadi guru melalui apresiasi, fasilitasi *work-life balance*, serta program kesejahteraan yang utuh. Penelitian yang akan datang disarankan mengkaji variabel lain yang berpotensi terlibat seperti dukungan sosial, beban kerja, iklim organisasi, menggunakan desain longitudinal, menerapkan pendekatan kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif, serta memperluas sampel ke jenjang pendidikan atau wilayah lain.

DAFTAR PUSTAKA

- 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>
- Astutik, W., Munawir, & Hasan, Z. (2023). Kompetensi Profesional Guru Sekolah Swasta: Mengidentifikasi Tantangan dan Merumuskan Solusi. *Jurnal Pendidikan Islam*, 4, 622–627. <https://doi.org/10.31004/jpion.v4i2.358>
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *Leadership Quarterly*, 16(3), 315–338. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001>
- 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>
- Blau, P. M. (1967). Exchange and power in social life. *Exchange and Power in Social Life*, 1–352. <https://doi.org/10.4324/9780203792643>
- BPS. (2025). Jumlah Sekolah, Guru, dan Murid Sekolah Dasar (SD) di Bawah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Barat, 2024/2025. *Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. Jumlah Sekolah, Guru, Dan Murid Sekolah Dasar (SD) Di Bawah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Menurut Kabupaten/Kota Di Provinsi Sumatera Barat, 2024/2025.* <https://sumbar.bps.go.id/id/statistics-table/3/VWtKTmFFbDZaSFJWWVhOYU16WmhaRzICYIM5Wlp6MDkJMw==/jumlah-sekolah--guru--dan-murid-sekolah-dasar--sd--di-bawah-kementerian-pendidikan--kebudayaan--riset--dan-teknologi-menurut-kabupaten-kota-di-provinsi-sumatera-barat--2020.html?year=2024>
- Creswell, J. W. (2018). CRESWELL'S APPRECIATION OF ARABIAN ARCHITECTURE. *Muqarnas Online*, 8(1), 94–102. <https://doi.org/10.1163/22118993-90000268>
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An Interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management*, 25(3), 357–384. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>
- Darling-Hammond, L., Flook, L., Cook-Harvey, C., Barron, B., & Osher, D. (2020). Implications for educational practice of the science of learning and development.

- Applied Developmental Science*, 24(2), 97–140.
<https://doi.org/10.1080/10888691.2018.1537791>
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*.
- El Achi, S., Jabbour Al Maalouf, N., Barakat, H., & Mawad, J. L. (2025). The Impact of Transformational Leadership and Work Environment on Teachers' Performance in Crisis-Affected Educational Settings. *Administrative Sciences*, 15(7), 1–21.
<https://doi.org/10.3390/admsci15070256>
- Gardner, W. L., Karam, E. P., Alvesson, M., & Einola, K. (2021). Authentic leadership theory: The case for and against. *Leadership Quarterly*, 32(6).
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2021.101495>
- Hascher, T., & Waber, J. (2021). Teacher well-being: A systematic review of the research literature from the year 2000–2019. *Educational Research Review*, 34, 100411.
<https://doi.org/10.1016/j.edurev.2021.100411>
- Huang, G., Wellman, N., Ashford, S. J., Lee, C., & Wang, L. (2023). *Deviance and well-being in organizations: The role of psychological detachmen*.
- Hutasuhut, S., Siagian, I., Silaban, H., Sitio, F., Silalahi, H. H., Naibaho, H. S. D., & Lahagu, P. H. (2025). Kesejahteraan Guru di Indonesia. *Future Academia : The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 3(1), 227–235.
<https://doi.org/10.61579/future.v3i1.277>
- Ilies, R., Morgeson, F. P., & Nahrgang, J. D. (2005). Authentic leadership and eudaemonic well-being: Understanding leader-follower outcomes. *Leadership Quarterly*, 16(3), 373–394. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.002>
- Isaac, S., & Michael, W. B. (1995). *Handbook In Research and Evaluation : A Collection of Principles, Methods, and Strategies Useful In The Planning, Design, And Evaluation of Studies In Education and The Behavioral Sciences*.
- Kinas, A. A., & Nilawati, F. (2024). Tantangan Guru Dalam Menghadapi Era Digital 5.0 (Studi pada SDN 5/81 Kampuno Kec. Barebbo Kab. Bone). 14(2).
- Koon, V. Y., & Ho, T. S. (2021). Authentic leadership and employee engagement: The role of employee well-being. *Human Systems Management*, 40(1), 81–92.
<https://doi.org/10.3233/HSM-200943>
- Luthans, F., & Avolio, B. (2003). *Authentic Leadership Development*.
- Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit. *Teaching and Teacher Education*, 105.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103425>
- Mäkikangas, A., Leiter, M. P., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2021). Profiling development of burnout over eight years: relation with job demands and resources. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(5), 720–731.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1790651>
- Malau, L., & Wisdyastuti, T. (2024). *Acta Psychologia*. 06(02), 58–69.
<https://doi.org/https://doi.org/10.21831/ap.v6i2.72100>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111.
<https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Maunz, L. A., Thal, S., & Glaser, J. (2024). Authentic leaders, energized employees? Indirect beneficial and adverse effects of authentic leadership on intrinsic motivation and exhaustion. *Applied Psychology*, 73(4), 2224–2262.
<https://doi.org/10.1111/apps.12546>
- Niswaty, R., Wirawan, H., Akib, H., Saggaf, M. S., & Daraba, D. (2021). Investigating the effect of authentic leadership and employees' psychological capital on work engagement: evidence from Indonesia. *Heliyon*, 7(5), e06992.

- <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06992>
- Oktaviana, W., Chan, F., & Budiono, H. (2025). *Hambatan Guru dalam Pemanfaatan Platform Merdeka Mengajar di SDN 187/I Teratai*. 10.
- Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The Working for Wellness Program: RCT of an Employee Well-Being Intervention. *Journal of Happiness Studies*, 14(3), 1007–1031. <https://doi.org/10.1007/s10902-012-9366-y>
- Pasaribu, B. S., Herawati, A., Utomo, K. W., & Aji, R. H. S. (2022). *PENELITIAN (A. Muhaimin (ed.)). MEDIA EDU PUSTAKA*.
- Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021). Adaptation of Employee Well-Being Scale (EWBS). *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621–644. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.1990>
- Rangkuti, A. A., Gazadinda, R., & Rustyawati, R. (2024). Work Stress and Psychological Well-being of High School Teachers in Indonesia. *KnE Social Sciences*, 2024, 1–7. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i9.15635>
- Ribeiro, N., Duarte, A. P., & Filipe, R. (2020). How authentic leadership promotes individual performance Mediating role of organizational citizenship behavior and creativity. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJPPM-11-2017-0318>
- Ryff, C. D. (1989). *Happiness Is Everything , or Is It ? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being*. 57(6), 1069–1081.
- Sahlberg, P. (2021). Finnish Lessons 3.0: What Can the World Learn from Educational Change in Finland? In *eachers College Press*.
- Saleh, A. Y., & Poerwandari, E. K. (2024). Factors influencing the well-being of primary school teachers in Indonesia: a pilot study. *Psychological Research on Urban Society*, 7(1). <https://doi.org/10.7454/proust.v7i1.1140>
- Shie, E. H., & Chang, S. H. (2022). Perceived Principal's Authentic Leadership Impact on the Organizational Citizenship Behavior and Well-Being of Teachers. *SAGE Open*, 12(2). <https://doi.org/10.1177/21582440221095003>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Still motivated to teach? A study of school context variables, stress and job satisfaction among teachers in senior high school. *Social Psychology of Education*, 20(1), 15–37. <https://doi.org/10.1007/s11218-016-9363-9>
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure†. *Journal of Management*, 34(1), 89–126. <https://doi.org/10.1177/0149206307308913>
- Waruwu, N., Hia, A. K., Winarno, A., Hermana, D., & Liu, R. (2023). The Impact of Value-Based Leadership on Teacher Commitment and Job Performance in Private Islamic Senior High. *Journal of Leadership in Organizations*, 5(2), 111–131. <https://doi.org/10.22146/jlo.78568>
- Winesa, S. A., & Saleh, A. Y. (2020). *Resiliensi sebagai Prediktor Teacher Well-Being (Resilience as a Predictor of Teacher Well-Being)*. 11(2).
- Xu, Z., & Pang, N. S. K. (2024). Promoting Teachers' Organizational Commitment: The Effects of Authentic Leadership, Teachers' Well-Being and Social–Emotional Competence. *Behavioral Sciences*, 14(10). <https://doi.org/10.3390/bs14100862>
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Erratum: Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 645–647. <https://doi.org/10.1002/job.2033>