JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN Vol 5 No 2 Oktober 2025 pp 365-372
p-ISSN : 2808-876X (print)
e-ISSN : 2798-1312 (online)
http://journal.politeknik-pratama.ac.id/index.php/IMK

Pengaruh Stres Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi

Aprilia Ambarwati [1*], Riska Fii Ahsani [2]
[12] Universitas Slamet Riyadi Surakarta
Jl. Sumpah Pemuda No.18, Kadipiro, Kec. Banjarsari, Kota Surakarta Jawa Tengah
e-mail: apriliaambarwati21@gmail.com [1], riskafii@unisri.ac.id [2]

ARTICLE INFO

Article history:
Naskah masuk 17 Agustus 2025
Revisi 21 Agustus 2025
Diterima 11 Oktober 2025
Terbit 30 Oktober 2025

Keywords:
work stres;
transformational leadership;
compensation;
organizational commitmen.

* *korespondensi : apriliaambarwati21@gmail.com*
DOI : https://doi.org/10.51903/manajemen.v5i2.1328

ABSTRACT

This research is a survey study conducted among 65 teachers of Muhammadiyah 1 Karanganyar High School, all of whom were used as research samples using a population research technique. Data were collected through questionnaires and literature studies. The data analysis techniques included multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination. The results showed that work stress had a significant negative effect on the organizational commitment of Muhammadiyah 1 Karanganyar High School teachers. Transformational leadership had a significant positive effect on organizational commitment, and compensation also had a significant positive effect on the organizational commitment of the teachers.

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian survei yang dilakukan pada guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar yang berjumlah 65 orang dan seluruhnya digunakan sebagai sampel penelitian dengan teknik penelitian populasi. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi Pustaka. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi guru SMAMuhammadiyah 1 Karanganyar.

Kata Kunci: **stres kerja, kepemimpinan transformasional, kompensasi, komitmen organisasi**

1. PENDAHULUAN

Unsur penting sumber daya manusia di dunia pendidikan adalah guru sebagai tenaga pendidik. Guru harus memiliki kemampuan dan kompetensi untuk melakukan tugasnya dengan baik. Guru yang memiliki komitmen organisasi adalah guru yang mempunyai kemampuan dalam menjalankan tugas dan kewajiban terhadap organisasinya dengan bekerja sungguh-sungguh, memberikan pelayanan terbaik terhadap peserta didik, proaktif membenahi diri sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah, menerima tugas tambahan selain pembelajaran, memberikan pelayanan terbaik terhadap peserta didik, tetap setia menjadi seorang guru, selalu menjaga nama baik guru, menghindari diri dari perbuatan tercela, dan bangga berprofesi sebagai guru

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

[1]. Dampak negatif apabila guru tidak memiliki komitmen yaitu guru tidak bekerja dengan sungguh-sungguh, tidak dapat memberikan pelayanan terbaik, tanggung jawab kerja guru rendah, tingkat kedisiplinan guru rendah, keinginan berprestasi dan pengembangan diri guru rendah [2].

Salah satu faktor yang diduga menjadi penyebab penurunan komitmen organisasi adalah stres kerja. Stres kerja merupakan suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara bebankerja dengan kemampuan individu [3]. Stres kerja yang dihadapi guru, misalnya tuntutan kerja dalam membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), Penelitian Tindakan Kelas (PTK) serta menyelesaikan tugas dalam waktu terbatas dapat menyebabkan stres pada guru [4]. Stres yang berlebihan dapat mengancam kemampuan dalam menghadapi lingkungan yang akhirnya mengganggu pekerjaan [5]. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stres kerja guru sekolah swasta lebih besar dibandingkan dengan rekan-rekan guru yang bekerja di sekolah pemerintah, karena guru sekolah swasta memiliki lebih banyak beban kerja dan kendala kerja. [6].

Kondisi stres kerja yang dialami guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar saat pembuatan RPP dan saat menghadapi sikap siswa pada proses mengajar dimana guru dituntut untuk menyelesaikan RPP dengan waktu singkat dtambah dengan proses mengajar siswa sehingga perlu diupayakan pengoptimalan kondisi yang seimbang agar tidak terjadinya stres kerja. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, artinya bahwa semakin tinggi stres maka komitmen organisasi semakin menurun [1]; [7] sedangkan penelitian lain menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi [8].

Faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah gaya kepemimpinan. Sekolah sebagai suatu organisasi dipimpin oleh kepala sekolah yang berwenang menerapkan gaya kepemimpinan tertentu demi terwujudnya tujuan sekolah. Kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya berusaha menerapkan kebijakan yang tepat bagi keberhasilan sekolah. Kebijakan kepala sekolah merupakan implementasi dari gaya kepemimpinannya dalam memimpin sekolah [9]. Permasalahan pada guru di SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar melalui wawancara dengan salah satu guru bahwa kepala sekolah selalu meminta guru untuk berinovasi dalam pembelajaran tetapi kurang memiliki waktu untuk diskusi dengan guru. Beberapa guru telah mampu menyerap nilai visi dan misi dari kepala sekolah, tetapi masih terdapat beberapa guru yang belum mampu menyerap dan mengimplementasikan visi misi kepala sekolah sehingga masih belum bekerja optimal yang menyebabkan harapan/ekspektasi pemimpin terhadap pekerjaan tersebut berkurang. Hal ini menunjukkan bahwa elemen kepemimpinan transformasional di SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar masih perlu untuk ditingkatkan.

Berdasarkan hal tersebut maka perlu model kepemimpinan *transformasional* kepala sekolah agar terbentuk perubahan positif dalam lingkungan pendidikan melalui inspirasi dan motivasi [10]. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi stafnya dapat menciptakan lingkungan kerja positif dan mendukung berdampak pada peningkatan komitmen organisasi guru [11]. Penelitiann terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *transformasional* kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi guru [12], tetapi penelitian lain menunjukkan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi [13].

Variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah kompensasi. Kompensasi yang diterima juga menjadi salah satu faktor yang berperan dalam peningkatan komitmen organisasi guru. Kompensasi guru adalah imbalan yang diterima oleh guru sebagai balasan atas jasa dan kinerja mereka dalam proses pendidikan. Kompensasi ini mencakup berbagai bentuk, baik finansial maupun non-finansial yang diberikan oleh lembaga pendidikan [14]. Besaran gaji yang diterima oleh guru honorer dan guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) jauh berbeda, pendapatan besar hanya dirasakan oleh guru PNS yang jumlahnya lebih sedikit dibandingkan guru honorer. Gaji pokok yang besar serta banyaknya tunjangan tidak dirasakan oleh mereka yang masih berstatus sebagai guru honorer karena sebagian besar gaji guru honorer tidak sebanding dengan pengabdiannya terutama yang mengajar di sekolah swasta yang tergantung pada uang sekolah yang dibayarkan siswa. Kenyataan seperti itulah yang membuat kesejahteraan guru masih dipertanyakan, karena untuk penghasilan pendidik swasta se-Indonesia masih banyak yang berada jauh di bawah UMR [15].

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

Hasil observasi dan wawancara dengan guru di SMA Muhammaadiyah 1 Karanganyar diketahui bahwa guru kebanyakan masih guru honorer, mereka tidak memiliki kepastian status kerja dan tidak mendapatkan jaminan sosial. Hal ini menciptakan ketidakstabilan dalam kehidupannya, di mana mereka bisa diberhentikan tanpa pesangon, tergantung pada kebijakan kepala sekolah. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi guru dapat meningkatkan rasa komitmen yang tinggi terhadap organisasi, kompensasi yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja guru yang berhubungan erat dengan komitmen mereka terhadap organisasi. Ketika guru merasa dihargai melalui kompensasi yang layak, mereka cenderung lebih berkomitmen untuk berkontribusi secara maksimal dalam kegiatan pendidikan [16]. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka dapat meningkatkan komitmen organisasi pada sekolah [17] tetapi penelitian lain menyatakan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi [18].

Berdasarkan uraian tersebut dapat diasumsikan bahwa komitmen organisasi belum optimal dengan stres kerja yang dialami guru, kepemimpinan transformasional dan kompensasi. Melihat pentingnya ketiga variabel ini dalam konteks pendidikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap komitmen organisasi guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Stres Kerja

Stres tentu pernah dirasakan oleh semua orang, baik itu di luar maupun di dalam organisasi. Dengan kata lain, stres tidak dapat dihindari oleh setiap orang, untuk itu dalam perusahaan karyawan ataupun pimpinan berkewajiban mengelola stres dengan baik agar kinerja dan produktifitas tetap terjaga. Stres kerja sering dialami oleh setiap karyawan dalam menghadapi pekerjaan dan dapat menyebabkan perubahan tingkah laku pada setiap karyawan yang mengalaminya. Kondisi ini tidak selalu memberikan dampak buruk terhadap karyawan dan umumnya stres akan hilang jika kondisi tersebut dapat terlewati. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan [19]. Stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi karyawan [20].

2.2. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tersebut bertingkah laku sebagaimana yang dikehendaki pemimpin tersebut [21]. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan [22].

2.3. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan [23]. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka [24]. Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima oleh karyawan atas jasa atau tenaga yang diberikan kepada suatu perusahaan [25]. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi [26].

2.4. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengenali tujuan organisasi tertentu dan menganggap kinerja pekerjaannya menjadi penting bagi diri [27]. Komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serat berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut [28].

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survei yang dilakukan pada guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang berupa hasil angket. Sumber data menggunakan data

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

primer yang diperoleh kuisioner mengenai stres kerja, kepemimpinan transformasional, kompensasi dan komitmen organisasi. Populasi penelitian ini adalah guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar yang berjumlah 65 orang dan seluruhnya digunakan sebagai sampel dengan teknik penelitian populasi atau sensus

Indikator-Indikator stres kerja yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi [29]. Indikator kepemimpinan transformasional menurut yaitu: kharisma, motivasi inspiratif, perhatian individual dan stimulasi intelektual [30].Indikator kompensasi yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas [31]. Indikator komitmen organisasi yaitu keinginan kuat sebagai anggota, keinginan berusaha keras dalam bekerja, penerimaan nilai organisasi dan penerimaan tujuan organisasi [32].

Teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan daftar pertanyaan kepada responden dengan menggunakan skala Likert. Kuesioner berbentuk positif (*favourable*) untuk kuesioner kepemimpinan transformasional, kompensasi dan komitmen organisasi dengan penilaian jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, jawaban Netral (N) diberi nilai 3, jawaban Setuju (S) diberi nilai 4 dan jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5. Kuesioner berbentuk negatif (*unfavourable*) untuk kuesioner stres kerja dengan penilaian jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 5, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 4, jawaban Netral (N) diberi nilai 3, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2 dan jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

DEFINISI OPRASIONAL VARIABEL

No	Variabel	Indikator	No Kuesioner
1	Stress Kerja (Johan, Saragih dan Fitriano, 2021)	a. Tuntutan tugas	1
		b. Tuntutan peran	2
		c. Tuntutan antar pribadi	3
		d. Struktur organisasi	4
		e. Kepemimpinan organisasi	5
2	Kepemimpinan Transformasional (Silaban dan Siregar, 2023)	a. Kharisma	1
		b. Motivasi inspiratif	2
		c. Perhatian individual	3
		d. Stimulasi intelektual	4
3	Kompensasi (Pandari, 2021)	a. Upah dan gaji	1
		b. Insentif	2
		c. Tunjangan	3
		d. Fasilitas	4
4	Komitmen Organisasi (Ansori, 2021)	a. Keinginan kuat menjadi anggota	1
		b. Keinginan berusaha keras dalam bekerja	2
		c. Penerimaan nilai organisasi	3
		d. Penerimaan tujuan organisasi	4

Sumber: Johan, Saragih dan Fitriano (2021), Silaban dan Siregar (2023), Pandari (2021), Ansori (2021).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas diketahui bahwa semua butir pernyataan variabel stres kerja, kepemimpinan transformasional, kompensasi dan komitmen organisasi diperoleh *p value* < 0,05 sehingga dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* variabel stres kerja (0,831), kepemimpinan transformasional (0,781), kompensasi (0,732) dan komitmen organisasi (0,611) > 0,60 sehingga dinyatakan reliabel.

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

4.2. Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Asumsi Klasik	Hasil	Keterangan
Uji multikolinearitas	*Tolerance* (0,780; 0,637; 0,705) > 0,10 sedangkan VIF (1,283; 1,570, 1,419 < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Uji Autokorelasi	P (0,261) > 0,05	Bebas autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	p (0,140; 0,087; 0,859) > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji normalitas	p (0,200) > 0,05	Data terdistribusi normal

4.3. Regresi linear berganda

Tabel 2. Regresi linear berganda

Model	*Koefisien β*	*t*	Sig.
(Constant)	7,610		
Stress kerja	-0,158	-3,324	0,002
K. Transformasional	0,405	3,730	0,000
Kompensasi	0,295	2,649	0,010
F	28,591		0,000
Adjusted R Square	0,564		

Hasil persamaan regresi linear berganda dan interpretasinya sebagai berikut:

$$Y = 7{,}610 - 0{,}158X_1 + 0{,}405X_2 + 0{,}295X_3$$

Nilai konstanta (a) sebesar 7,610 dan bernilai positif, berarti apabila stres kerja, kepemimpinan transformasional dan kompensasi dianggap tetap maka komitmen organisasi guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar adalah positif. Nilai koefisien variabel stres kerja (b_1) sebesar 0,158 dan bertanda negatif, berarti dengan stres kerja yang semakin tinggi maka dapat menurunkan komitmen organisasi guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar dengan asumsi kepemimpinan transformasional dan kompensasi dianggap tetap.

Nilai koefisien variabel kepemimpinan transformasional (b_2) sebesar 0,405 dan bertanda positif, berarti setiap dengan kepemimpinan transformasional yang semakin baik maka komitmen organisasi guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar juga akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel stres kerja dan kompensasi dianggap tetap.

Nilai koefisien variabel kompensasi (b_3) sebesar 0,295 dan bertanda positif, berarti setiap peningkatan pemberian kompensasi maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasi guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar dengan asumsi variabel stres kerja dan kepemimpinan transformasional dianggap tetap.

4.4. Uji t

4.4.1 Hasil uji t variabel stres kerja

Hasil uji t variabel stres kerja diperoleh nilai t hitung -3,324 dengan *p value* 0,002 < 0,05, berarti stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar, sehingga H_1 terbukti kebenarannya.

4.4.2 Hasil uji t kepemimpinan Transformasional

Hasil uji t variabel stres kerja diperoleh nilai t hitung 3,730 dengan *p value* 0,000 < 0,05, berarti stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar, sehingga H_2 terbukti kebenarannya.

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

4.4.3 Hasil uji t kompensasi

Hasil uji t variabel stres kerja diperoleh nilai t hitung 2,649 dengan *p value* 0,010 < 0,05, berarti stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar, sehingga H_3 terbukti kebenarannya

4.5. Uji F

Hasil penelitian diperoleh nilai *p value* 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak, berarti model tepat digunakan untuk memprediksi pengaruh stres kerja, kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap komitmen organisasi guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar.

4.6. Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,564 hal ini berarti bahwa pengaruh variabel stres kerja, kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap komitmen organisasi guru Muhammadiyah 1 Karanganyar sebesar 56,4% sedangkan sebesar 43,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian, misalnya penghargaan (*reward*), budaya organisasi dan pengawasan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi guru, sehingga H_1 terbukti kebenarannya. Nilai koefisien regresi bertanda negatif, sehingga semakin tinggi stress kerja guru maka komitmen organisasi guru akan mengalami penurunan, hasil ini mendukung penelitian terdahulu dari Nursyah dan Lukiastuti, 2022). Apriliana, Paramita dan Handaru (2021); Wangsa dan Edelman (2022) bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi, dimana stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan dan memiliki sikap negatif terhadap tujuan dan tugas organisasi, sehingga dapat mempengaruhi komitmen karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi guru, sehingga H_2 terbukti kebenarannya. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu dari Aritonang dan Hutahuruk (2024); Yoyano dan Muttaqin (2023) dalam penelitiannya menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini berarti semakin baik kepemimpinan transformasional, maka semakin meningkat komitmen organisasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi guru, sehingga H_3 terbukti kebenarannya. Nilai koefisien regresi bertanda positif, sehingga semakin baik kompensasi yang diberikan maka komitmen organisasi guru juga akan mengalami peningkatan, hasil ini mendukung penelitian terdahulu dari Putra dan Mardikaningsih (2022); Kurniawan, Pujiastuti dan Koesoema sari (2021) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Saran

a. Kepala Sekolah hendaknya perlu memperhatikan struktur organisasi sehingga guru semakin merasa ada kejelasan tentang peran dan tanggung jawab di sekolah, sehingga guru memiliki beban kerja yang sesuai dengan kemampuannya dan lebih visioner dengan cara kepala sekolah selalu menumbuhkan rasa percaya diri guru dalam melakukan pekerjaan.
b. Manajemen semakin meningkatkan upah dan gaji sehingga gaji yang diperoleh dari sekolah semakin mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari, serta memperhatikan tunjangan sehingga tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi di sekolah.
c. Guru hendaknya selalu memenuhi tuntutan tugas sehingga selalu dapat menguasai situasi pekerjaan yang menjadi tuntutan tugas di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

[1] A. Wangsa and Edelmen, “Pengaruh Beban, Stres, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi,” *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, vol. 4, no. 2, pp. 279–288, 2022.
[2] I. Abas, S. Bahri, and S. Rasyid, “Hubungan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Stres, dan Etos Kerja terhadap Komitmen Guru,” *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Keislaman*, vol. 3, no. 2, pp. 1–12, 2024.
[3] Antonius, *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Kiara Media, 2020.

[4] N. T. L. Gaol, "Faktor-Faktor Penyebab Guru Mengalami Stres di Sekolah," *Educational Guidance and Counselling Development Journal*, vol. 4, no. 1, pp. 17–28, 2021.
[5] E. Ekananditya and R. F. Ahsani, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan BPR Karanganyar," *Jurnal Riset Manajemen*, vol. 2, no. 3, pp. 275–289, 2024.
[6] M. Kohli and R. Ahad, "Occupational Stress and Job Satisfaction: A Comparative Study of Government and Private School Teachers," *International Journal of Creative Research Thoughts (IJCRT)*, vol. 10, no. 7, pp. 277–283, 2022.
[7] S. Apriliana, W. Paramita, and A. W. Handaru, "Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi," *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Keuangan*, vol. 2, no. 3, pp. 721–731, 2021.
[8] A. Baihaqy, "The Impact of Work Conflict and Work Stress on Organizational Commitment: The Mediating Role of Motivation," *South Asian Journal of Social Studies and Economics*, vol. 21, no. 7, pp. 200–214, 2024.
[9] Suyanto, *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*. Yogyakarta: Mitra & Cendikia Press, 2017.
[10] R. Rahayu and S. Iskandar, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Pembelajaran Abad 21 di Sekolah Dasar," *Jurnal Elementaria Edukasia*, vol. 6, no. 2, pp. 278–286, 2023.
[11] V. Kumala and N. Qomariyah, "Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi pada Guru Swasta," *Arjwa: Jurnal Psikologi*, vol. 1, no. 4, pp. 215–224, 2022.
[12] E. Aritonang and D. S. Hutauruk, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa," *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer*, vol. 4, no. 1, pp. 1–19, 2024.
[13] M. Rahmawati, M. Riyudi, and I. Qamarius, "Pengaruh Karakteristik Individu dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Syari'at Islam Kabupaten Aceh Utara," *Jurnal Manajemen Indonesia*, vol. 6, no. 2, pp. 11–23, 2021.
[14] N. Nurhana and N. H. Murtafiah, "Konsep Kompensasi untuk Peningkatan Kinerja Guru," *Jurnal Mubtadiin*, vol. 8, no. 2, pp. 168–182, 2022.
[15] S. Apriliyani and R. I. Meilani, "Studi Kasus Sistem Kompensasi Guru Honorer di Indonesia," *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, vol. 6, no. 2, pp. 177–190, 2021.
[16] S. Hunta, M. Ibrahim, and M. A. Suyanto, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kepemimpinan, Tanggung Jawab dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru," *Edusaintek: Jurnal Pendidikan, Sains dan Teknologi*, vol. 9, no. 1, pp. 171–183, 2022.
[17] A. R. Putra and R. Mardikaningsih, "Kompensasi dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi," *Edunomika*, vol. 6, no. 1, pp. 44–53, 2022.
[18] A. Baidun, "The Role of Work Competence and Compensation on Increasing Organizational Commitment," *Journal of Management*, vol. 3, no. 2, pp. 577–589, 2024.
[19] V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2018.
[20] H. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2017.
[21] S. Soekanto and S. Budi, *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2019.
[22] I. V. Yoyano and R. Muttaqin, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT Mitra Global Prima di Kota Cimahi," *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi)*, vol. 9, no. 6, pp. 2842–2851, 2023.
[23] M. S. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2018.
[24] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media, 2019.
[25] R. Kurniawan, R. Pujiastuti, and D. S. P. Koesoemawati, "Stres, Kompensasi dan Kepuasan Kerja pada Komitmen Organisasi Karyawan PT Royal Korindah Purbalingga," *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis (MIMB)*, vol. 18, no. 2, pp. 47–54, 2021.
[26] S. P. Robbins, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia Group, 2017.
[27] R. Mathis and J. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2018.
[28] T. A. S. Johan and A. Fitriano, "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Bandar Niaga," *SOSEK: Jurnal Sosial dan Ekonomi*, vol. 2, no. 2, pp. 104–109, 2021.

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

[29] A. M. Silaban and O. M. Siregar, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Horti Jaya Lestari Cabang Dokan," *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Indonesia*, vol. 2, no. 1, pp. 16–26, 2023.

[30] S. Pandari, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asera Tirta Posidonia Palopo," *Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, vol. 5, no. 14, pp. 164–188, 2021.

[31] Ansori, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandar Lampung," *Jurnal SOLMA*, vol. 10, no. 1, pp. 12–21, 2021.