

Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja pada Kepuasan Kerja Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri

INFO PENULIS	INFO ARTIKEL
Rianda Novalina Seniadini Universitas Gunadarma riandaseniadini@gmail.com	ISSN: 2963-8933 Vol. 5, No. 1 Februari 2026 http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajpp

© 2026 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Seniadini, R. N. (2026). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja pada Kepuasan Kerja Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri. *Arus Jurnal Psikologi dan Pendidikan (AJPP)*, 5(1), 610-621.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh job insecurity dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada guru honorer Sekolah Dasar Negeri (SDN). Guru honorer menghadapi ketidakpastian status kepegawaian dan beban kerja yang tinggi, yang berpotensi menurunkan kepuasan kerja dan berdampak pada kualitas pembelajaran. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain regresi berganda. Populasi penelitian adalah guru honorer SDN di Kecamatan Bogor Selatan, Kota Bogor, dengan jumlah sampel 93 responden yang diambil menggunakan teknik purposive sampling. Instrumen penelitian terdiri dari skala kepuasan kerja yang diadaptasi dari Job Satisfaction Survey (JSS) Spector (2000), skala job insecurity berdasarkan dimensi Liebert dan Morris (1967), serta skala beban kerja berdasarkan dimensi Hart dan Staveland (1988). Analisis data menggunakan regresi berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, job insecurity dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($F = 2,499$; $p = 0,088 > 0,05$) dengan kontribusi sebesar 5,3%. Secara parsial, job insecurity berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = -0,218$; $p = 0,037 < 0,05$), sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan ($\beta = -0,081$; $p = 0,432 > 0,05$). Tingkat kepuasan kerja, job insecurity, dan beban kerja seluruhnya berada pada kategori sedang. Temuan ini mengindikasikan bahwa job insecurity merupakan faktor yang lebih dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja dibandingkan beban kerja. Penelitian ini memberikan implikasi teoretis bagi pengembangan Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya dalam konteks tenaga pendidik non-PNS, serta implikasi praktis bagi pemangku kebijakan untuk menciptakan kepastian status kerja dan dukungan organisasi bagi guru honorer.

Kata kunci: *Job Insecurity*, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Guru Honorer, Sekolah Dasar Negeri

Abstract

This study examined the effect of job insecurity and workload on job satisfaction among honorary teachers in public elementary schools. Employment status uncertainty and workload demands are considered critical factors that may influence teachers' psychological well-being and work attitudes. A quantitative approach with a multiple regression design was employed. The sample consisted of 93 honorary teachers selected through purposive sampling. Job satisfaction was measured using an adapted version of the Job Satisfaction Survey (JSS), job insecurity was assessed based on the dimensions proposed by Liebert and Morris, and workload was measured using dimensions derived from Hart and Staveland. Data were analyzed using multiple regression analysis. The findings indicated that, simultaneously, job insecurity and workload did not significantly predict job satisfaction ($F = 2.499, p = .088$), accounting for 5.3% of the variance. Partially, job insecurity had a significant negative effect on job satisfaction ($\beta = -.218, p = .037$), whereas workload did not show a significant effect ($\beta = -.081, p = .432$). All study variables were categorized at a moderate level. These results suggest that job insecurity plays a more substantial role in predicting job satisfaction than workload among honorary teachers. The findings contribute to the development of Industrial and Organizational Psychology, particularly in understanding work attitudes among non-permanent educational staff, and offer practical implications for improving employment stability and organizational support.

Key Words: Job Insecurity, Workload, Job Satisfaction, Honorary Teachers, Public Elementary Schools

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan peradaban bangsa serta peningkatan kualitas sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing di era global. UNESCO (2022) menegaskan bahwa negara dengan sistem pendidikan dasar yang kuat memiliki peluang pertumbuhan produk domestik bruto (PDB) hingga dua kali lebih tinggi dibandingkan negara dengan sistem pendidikan dasar yang lemah. Temuan ini menunjukkan bahwa kemajuan suatu bangsa tidak dapat dipisahkan dari kekuatan sektor pendidikannya. Sejalan dengan hal tersebut, World Bank (2020) menyatakan bahwa investasi pada pendidikan dasar memberikan dampak jangka panjang terhadap peningkatan produktivitas, pengurangan kemiskinan, serta perbaikan kesejahteraan sosial masyarakat. Selain itu, pembangunan pendidikan juga menjadi bagian integral dalam pencapaian Sustainable Development Goals (SDGs), khususnya pada tujuan keempat yang menekankan pentingnya pendidikan yang inklusif, adil, dan berkualitas bagi seluruh lapisan masyarakat. Lebih lanjut, OECD (2019) menegaskan bahwa kualitas pendidikan dasar sangat ditentukan oleh kualitas dan kesejahteraan guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran di sekolah. Dalam konteks ini, guru menempati posisi yang sangat strategis sebagai ujung tombak pendidikan, tidak hanya dalam mentransfer pengetahuan akademik, tetapi juga dalam membentuk karakter, nilai moral, kedisiplinan, serta motivasi belajar peserta didik. Melalui peran tersebut, guru berkontribusi langsung dalam membangun kualitas generasi penerus bangsa yang akan menentukan arah pembangunan di masa depan.

Di balik peran krusial tersebut, terdapat ketimpangan struktural yang signifikan dalam pengelolaan tenaga pendidik di Indonesia. Ketimpangan ini terlihat terutama pada perbedaan status antara guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan guru honorer, khususnya di sekolah dasar negeri (SDN). Meskipun pemerintah telah mengeluarkan Permendikbud No. 14 Tahun 2023 tentang Penataan Guru, yang menegaskan prioritas pengangkatan guru honorer menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), realisasi kebijakan tersebut masih jauh dari optimal. Data Kemendikbudristek (2024) menunjukkan bahwa realisasi pengangkatan guru honorer menjadi PPPK di tingkat SD baru mencapai sekitar 12%. Pada Agustus 2024, Ditjen GTK masih mendata setidaknya 496.174 guru non-ASN yang mengajar di satuan pendidikan negeri. Kondisi ini menandakan bahwa jumlah guru honorer tetap tinggi dan belum diserap sepenuhnya oleh skema ASN-PPPK.

Pada tingkat satuan pendidikan, guru honorer justru menjadi tulang punggung yang menopang kekurangan tenaga pendidik di SDN. Statistik GTK Kemendikbud (2023) mencatat bahwa sekitar 34,7% guru SD berstatus non-PNS, dengan rata-rata pendapatan sebesar Rp1,2 juta per bulan. Mereka menjalankan beban kerja yang relatif sama bahkan adakalanya lebih tinggi

dibandingkan guru PNS. Ketimpangan kesejahteraan dan status kepegawaian ini menimbulkan berbagai persoalan psikososial yang mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Laporan-laporan media turut mempertegas kondisi ini. Kamaluddin (detikJatim, 2023) mengungkapkan kasus guru honorer di SDN Tambegan, Bangkalan, seperti Malihah, yang menerima gaji hanya Rp 450 ribu dari seharusnya Rp1,2 juta selama sebelas bulan. Kasus serupa ditemukan di SDN Malaka Jaya 10, Jakarta Timur, di mana seorang guru honorer hanya menerima Rp300 ribu per bulan meskipun slip gajinya tercatat mencapai Rp 9 juta (Sari, 2023). Laporan investigasi lainnya seperti yang ditulis Hasan B. (Kompas.com, 2023) turut menyoroti ketidaktransparanan sistem honor yang memperburuk ketidakpastian ekonomi guru honorer.

Berbagai temuan tersebut menunjukkan adanya urgensi untuk melihat lebih dalam kondisi kepuasan kerja guru honorer sebagai salah satu peran penting dalam pendidikan dasar. Kepuasan kerja guru merupakan aspek fundamental yang menentukan kualitas proses pembelajaran dan keterikatan guru terhadap sekolah. Widodo (2020) menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja guru memiliki hubungan langsung dengan komitmen profesional mereka dalam melaksanakan tugas mengajar di sekolah dasar. Temuan ini diperkuat oleh Firmansyah (2018), yang menyatakan bahwa guru dengan tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung menunjukkan kinerja mengajar yang lebih efektif, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas. Sayangnya, ketidakpuasan kerja masih menjadi realitas umum bagi banyak guru honorer. Studi OECD-TALIS (2019) pada 200 sekolah di Indonesia menemukan adanya kesenjangan kepuasan kerja sekitar 40% antara guru honorer dan PNS, terutama di daerah rural. Survei pendahuluan di 10 SDN Kota Bogor (2025) bahkan menunjukkan bahwa 78% guru honorer menyatakan tidak puas terhadap kondisi kerja mereka, dengan alasan utama ketidakpastian status pekerjaan dan beban kerja yang tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa persoalan kepuasan kerja bukan hanya kasus individu, tetapi merupakan fenomena struktural.

Dampak dari ketidakpuasan kerja guru honorer tidak dapat diabaikan. Menurut Dahlan (2010), kepuasan kerja merupakan faktor utama yang mendorong komitmen dan profesionalisme guru sekolah dasar. Gultom (2019) juga menegaskan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja guru, semakin baik performa mengajar mereka. Ketika guru honorer merasa tidak puas, motivasi dan energi mereka dalam mengajar cenderung menurun. Banyak guru honorer yang terpaksa mengambil pekerjaan tambahan karena beban ekonomi, sehingga mengalami kelelahan dan penurunan semangat kerja (Mindis.id, 2023). Fenomena *turnover* pun meningkat, terutama di daerah yang memiliki banyak guru honorer yang tidak kunjung diangkat menjadi PPPK. Pergantian guru ini berdampak pada kontinuitas pembelajaran dan stabilitas proses belajar mengajar di sekolah-sekolah negeri (Kompasiana, 2023).

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja guru honorer adalah *job insecurity*. *Job insecurity*, menurut Shoss (2017), adalah pengalaman subjektif yang berorientasi masa depan, di mana individu merasa pekerjaan mereka terancam atau tidak stabil. Klehe dan Van Hooft (2018) menambahkan bahwa *job insecurity* dapat menimbulkan reaksi afektif berupa kecemasan, ketakutan, dan perasaan tidak berdaya. Konsep ini sangat relevan dalam konteks guru honorer, yang sejak awal berada dalam posisi kerja yang tidak stabil, dengan kontrak tahunan yang terus diperpanjang tanpa kejelasan jenjang karier. Penelitian Setiawan dan Putra (2016) menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien 0,796, menunjukkan bahwa semakin tinggi ketidakamanan kerja, semakin rendah tingkat kepuasan kerja. Temuan Riana dkk. (2020) dan Anggraini dkk. (2022) juga memperkuat bahwa *job insecurity* merupakan faktor dominan yang menurunkan kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja guru honorer. Selain *job insecurity*, beban kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja guru honorer.

Beban kerja yang dimaksud tidak hanya berupa jumlah jam mengajar, tetapi juga tuntutan administratif, penyusunan perangkat ajar, evaluasi kinerja, dan partisipasi dalam program sekolah. Kasmir (2019) mendefinisikan beban kerja sebagai perbandingan antara total waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan seluruh tugas dengan waktu kerja efektif yang tersedia. Sementara itu, menurut Tarwaka (2015), beban kerja yang melebihi kapasitas individu dapat menimbulkan kelelahan fisik dan psikologis yang berdampak langsung terhadap penurunan kinerja dan kepuasan kerja. Hasil OECD-TALIS (2019) menunjukkan bahwa 80% guru honorer di Indonesia mengeluhkan beban administratif yang berlebihan, dengan tingkat kepuasan kerja 40% lebih rendah dibandingkan guru PNS. Temuan Rahman dkk. (2024) di Jawa Barat mengonfirmasi bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru honorer, dengan penurunan kepuasan kerja hingga 34%. Kepuasan kerja guru honorer menarik dikaji karena terdapat dinamika antara nilai profesionalitas dan kondisi kerja yang tidak sepenuhnya stabil. Guru memiliki makna sosial yang tinggi, namun menghadapi ketidakpastian status dan tuntutan

kerja yang besar. Kondisi ini menunjukkan adanya ketegangan antara faktor intrinsik dan ekstrinsik dalam pembentukan kepuasan kerja.

Urgensi penelitian ini semakin kuat ketika dikaitkan dengan dampak jangka panjang terhadap kualitas pendidikan dasar. Guru yang tidak sejahtera secara psikologis akan kesulitan memberikan pengajaran yang optimal. Padahal pendidikan dasar merupakan fondasi yang menentukan kualitas generasi bangsa. Oleh karena itu, memahami bagaimana *job insecurity* dan beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja guru honorer menjadi sangat penting, tidak hanya untuk kepentingan akademik tetapi juga sebagai dasar perumusan kebijakan yang lebih adil bagi tenaga pendidik non-ASN. Kepuasan kerja guru honorer menarik dikaji karena terdapat dinamika antara nilai profesionalitas dan kondisi kerja yang tidak sepenuhnya stabil. Guru memiliki makna sosial yang tinggi, namun menghadapi ketidakpastian status dan tuntutan kerja yang besar. Kondisi ini menunjukkan adanya ketegangan antara faktor intrinsik dan ekstrinsik dalam pembentukan kepuasan kerja. Selain urgensi permasalahan lapangan yang menunjukkan tingginya ketidakpuasan kerja guru honorer akibat ketidakpastian status dan tuntutan pekerjaan, terdapat pula urgensi konseptual dalam kajian Psikologi Industri dan Organisasi. Penelitian mengenai kepuasan kerja guru honorer masih cenderung menguji variabel secara terpisah, khususnya *job insecurity* dan beban kerja. Padahal, dalam perspektif Job Demands–Resources, kedua variabel tersebut dapat diposisikan sebagai *job demands* yang secara simultan memengaruhi kesejahteraan dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi konseptual dengan mengintegrasikan *job insecurity* dan beban kerja dalam satu model empiris untuk menjelaskan kepuasan kerja guru honorer sekolah dasar negeri.

B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan *beban kerja* terhadap *kepuasan kerja* guru honorer sekolah dasar negeri di Kecamatan Bogor Selatan, Kota Bogor. Variabel dalam penelitian ini terdiri atas satu variabel terikat (Y) yaitu *kepuasan kerja*, serta dua variabel bebas (X1) yaitu *job insecurity* dan (X2) yaitu *beban kerja*. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif individu terhadap pekerjaannya yang tercermin dari sikap terhadap gaji, promosi, tunjangan, imbalan non-material, kondisi kerja, rekan kerja, atasan, sifat pekerjaan, dan komunikasi. *Job insecurity* dimaknai sebagai perasaan tidak aman dan kekhawatiran individu terhadap keberlangsungan pekerjaannya, yang mencakup dimensi kognitif dan afektif. Sementara itu, *beban kerja* merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan individu dalam batas waktu tertentu yang meliputi aspek *mental demand*, *physical demand*, *temporal demand*, *performance*, *effort*, dan *frustration level*.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru honorer SD Negeri di Kecamatan Bogor Selatan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* melalui metode *purposive sampling* berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan peneliti. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert empat pilihan jawaban. Instrumen penelitian terdiri dari skala *kepuasan kerja* (36 aitem), skala *job insecurity* (20 aitem), dan skala *beban kerja* (26 aitem). Uji kualitas instrumen dilakukan melalui uji validitas isi dengan *expert judgement*, uji reliabilitas menggunakan koefisien Alpha Cronbach ($\geq 0,70$), serta uji daya diskriminasi aitem dengan kriteria korelasi $\geq 0,30$. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan teknik regresi ganda dengan bantuan program IBM Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

C. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas isi melalui *expert judgement* oleh dosen pembimbing. Perbaikan dilakukan pada beberapa aitem untuk memperjelas redaksi tanpa mengubah makna. Pada skala *kepuasan kerja* terdapat 10 aitem yang diperbaiki, pada skala *job insecurity* terdapat 2 aitem yang diperbaiki, dan pada skala *beban kerja* terdapat 9 aitem yang mengalami revisi redaksional. Secara keseluruhan, hasil validitas isi menunjukkan bahwa seluruh aitem layak digunakan dalam penelitian setelah dilakukan perbaikan sesuai saran ahli.

Daya Diskriminasi Aitem

Uji daya diskriminasi dilakukan dengan melihat korelasi aitem-total menggunakan batas minimal $\geq 0,30$. Pada skala kepuasan kerja (36 aitem) diperoleh rentang koefisien 0,339–0,584. Pada skala *job insecurity* diperoleh rentang 0,310–0,553. Sedangkan pada skala beban kerja (26 aitem) diperoleh rentang -0,066–0,518. Aitem yang tidak memenuhi kriteria dieliminasi sesuai hasil try out, sebagaimana ditampilkan pada tabel distribusi aitem sebelumnya. Dengan demikian, aitem yang digunakan dalam analisis selanjutnya telah memenuhi kriteria daya diskriminasi yang memadai.

Tabel 1 Daya Diskriminasi Aitem

Skala	Rentang Daya Diskriminasi
Kepuasan Kerja	0,339 – 0,584
Job Insecurity	0,310 – 0,553
Beban Kerja	-0,066 – 0,518

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Alpha Cronbach. Skala kepuasan kerja memperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,826, sedangkan skala *job insecurity* sebesar 0,805. Kedua nilai tersebut menunjukkan reliabilitas yang baik ($\geq 0,70$).

Pada skala beban kerja diperoleh nilai Stratified Cronbach's Alpha sebesar 0,657. Nilai ini berada pada kategori cukup atau sedang. Meskipun belum mencapai 0,70, nilai tersebut masih dapat diterima untuk penelitian sosial yang bersifat eksploratif dan memiliki dimensi beragam. Secara umum, seluruh instrumen dinyatakan layak digunakan dalam analisis lanjutan.

Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan sebelum pengujian hipotesis, meliputi uji normalitas, linearitas, dan multikolinearitas.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berdistribusi normal (Sig. 0,200 $\geq 0,05$), sedangkan *job insecurity* (Sig. 0,004 $\leq 0,05$) dan beban kerja (Sig. 0,000 $\leq 0,05$) tidak berdistribusi normal. Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear antara kepuasan kerja dan *job insecurity*. Pada beban kerja mental demand dan frustration level juga menunjukkan hubungan linear berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,998 ($>0,10$) dan VIF sebesar 1,002 ($<10,00$). Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan regresi berganda.

R	R ²	F	Sig.
0,229	0,053	2,499	0,088

Tidak terdapat pengaruh signifikan *job insecurity* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja ($p > 0,05$). Variabel independen hanya menjelaskan 5,3% variasi kepuasan kerja

Hipotesis 2 dan 3 (Parsial)

Variabel	Beta	t	Sig.	Keterangan
Job	-	-	0,037	Signifikan
Insecurity	0,218	2,121		
Beban Kerja	-	-	0,432	Tidak Signifikan
	0,081	0,790		

Job insecurity berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan.

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F sebesar 2,499 dengan signifikansi 0,088 ($>0,05$). Nilai R Square sebesar 0,053 menunjukkan bahwa *job insecurity* dan beban kerja secara bersama-sama hanya menjelaskan 5,3% variasi kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis pertama tidak diterima.

Secara parsial, *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja (Sig. 0,037 $< 0,05$; Beta = -0,218). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *job insecurity*, semakin rendah kepuasan kerja guru honorer. Sebaliknya, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Sig. 0,432 $> 0,05$; Beta = -0,081).

Kategorisasi Variabel

Berdasarkan perhitungan mean empirik, mean hipotetik, dan standar deviasi, diperoleh:

Variabel	Mean Empirik	Kategori
Kepuasan Kerja	72,95	Sedang
Job Insecurity	26,40	Sedang
Beban Kerja	21,81	Sedang

- Kepuasan kerja memiliki mean empirik 72,95 dan berada pada kategori sedang.
- *Job insecurity* memiliki mean empirik 26,40 dan berada pada kategori sedang.
- Beban kerja memiliki mean empirik 21,81 dan berada pada kategori sedang.

Hal ini menunjukkan bahwa secara umum guru honorer SDN di Kota Bogor memiliki tingkat kepuasan kerja, *job insecurity*, dan beban kerja dalam kategori sedang.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh job insecurity dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada guru honorer SDN. Berdasarkan hasil analisis hipotesis pertama dengan menggunakan analisis regresi berganda didapatkan hasil nilai F sebesar 2,499 serta nilai signifikansi 0,88 ($p > 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa job insecurity dan beban kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pada guru honorer SDN. Hasil penelitian R square sebesar 0,053 sehingga besarnya pengaruh job insecurity dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada guru honorer SDN sebesar 5,3% dimana sisanya sebanyak 94,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model yang hanya menggabungkan job insecurity dan beban kerja. Penelitian menegaskan bahwa faktor-faktor organisasi seperti kepemimpinan yang inklusif, kompensasi yang kompetitif, pengakuan, dan dukungan sosial memiliki pengaruh yang jauh lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan, termasuk guru honorer (Bhattacharya, 2025; Wang, 2024; Ariffin dkk., 2025). Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, peluang pengembangan karier, dan budaya kerja yang baik juga terbukti meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan (Ibrahim & Yosepha, 2025; Sutoro, 2020). Dalam konteks guru honorer, motivasi, pengakuan, dan dukungan sosial menjadi aspek penting yang mempengaruhi kepuasan kerja mereka, lebih dari sekadar beban kerja atau ketidakamanan pekerjaan (Sutoro, 2020). Studi lain juga menunjukkan bahwa kompensasi dan manajemen yang baik berperan penting dalam mempertahankan kepuasan kerja di sektor publik dan pendidikan (Tripathi & Chaturvedi, 2023). Oleh karena itu, model prediksi kepuasan kerja yang efektif perlu memasukkan variabel-variabel tersebut untuk menangkap faktor-faktor krusial yang memengaruhi kepuasan kerja guru honorer secara lebih komprehensif (Bhattacharya, 2025; Wang, 2024; Ariffin dkk., 2025). Maka hipotesis pertama dalam penelitian ini, yaitu pengaruh job insecurity dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada guru honorer SDN tidak diterima.

Status kepegawaian yang tidak tetap, seperti guru honorer atau kontrak paruh waktu, menjadi faktor dominan yang memengaruhi kepuasan kerja mereka, karena ketidakpastian ini sering menimbulkan kekhawatiran tentang masa depan pekerjaan dan stabilitas finansial (McJames et al., 2023; Duha & Dakhi, 2020). Motivasi intrinsik mengajar, termasuk rasa bangga menjadi guru dan komitmen terhadap profesi, juga berperan penting dalam menjaga kepuasan kerja meskipun dengan gaji yang rendah atau status non-permanen (Duha & Dakhi, 2020; Sutoro, 2020). Harapan untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau mendapatkan status kepegawaian tetap menjadi motivasi kuat yang memengaruhi persepsi dan kepuasan kerja guru honorer, karena hal ini terkait dengan keamanan kerja dan peningkatan kesejahteraan (Duha & Dakhi, 2020). Selain itu, faktor-faktor seperti keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, penghargaan dari atasan, serta dukungan sosial turut memperkuat kepuasan kerja melalui peningkatan harga diri dan rasa dihargai (Duha & Dakhi, 2020; Li dkk., 2025). Kondisi kerja yang baik, termasuk manajemen sekolah yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif, juga berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja guru, terutama dalam konteks beban kerja dan hubungan antar kolega (Toropova dkk., 2020; Ortan dkk., 2021). Secara keseluruhan, kepuasan kerja guru non-permanen dipengaruhi oleh kombinasi status kepegawaian, motivasi intrinsik, harapan karier, dan dukungan organisasi yang saling berinteraksi dalam konteks pekerjaan mereka (Duha & Dakhi, 2020; McJames dkk., 2023; Sutoro, 2020).

Job insecurity bertindak sebagai stresor signifikan yang menguras sumber daya emosional karyawan, sehingga memicu berbagai dampak seperti kelelahan emosional, menurunnya keterikatan kerja, dan meningkatnya distres psikologis. Hal ini sejalan dengan Conservation of Resources Theory yang menjelaskan bahwa stresor seperti job insecurity dapat menghabiskan cadangan emosional dan kognitif individu, sehingga menyulitkan mereka dalam menghadapi tuntutan pekerjaan (Sirola, 2024; Doğantekin dkk., 2022; Nauman dkk., 2020). Job insecurity

menjadi isu yang sangat relevan bagi guru honorer mengingat status kontrak yang tidak pasti, keterbatasan jaminan sosial, serta minimnya peluang pengembangan karier, yang secara keseluruhan menciptakan ketidakpastian berkelanjutan terkait keberlangsungan pekerjaan dan stabilitas masa depan. Kondisi ini berfungsi sebagai stresor yang mengikis kepuasan kerja, meskipun tingkat job insecurity tergolong sedang, karena ketiadaan status kepegawaian tetap dan manfaat kerja melemahkan rasa aman serta peluang pertumbuhan profesional. Ketidakamanan kerja secara signifikan berdampak pada kepuasan kerja guru, sebagaimana dibuktikan oleh berbagai penelitian. Guru yang mengalami ketidakamanan kerja yang meningkat, terutama selama krisis seperti pandemi COVID-19, melaporkan kesejahteraan psikologis yang lebih rendah dan sikap kerja yang berkurang, termasuk kepuasan kerja (Baluku dkk., 2024). Temuan Colak dan Altinkurt (2022) menunjukkan adanya korelasi antara persepsi ketidakamanan kerja dengan kepuasan kerja guru, studi menyatakan bahwa 69% responden guru mengalami tingkat ketidakamanan kerja sedang hingga tinggi, yang berhubungan dengan penurunan kepuasan kerja. Bagi pekerja kontrak atau non-permanen seperti guru honorer, persepsi employability yang rendah serta terbatasnya kesempatan promosi semakin memperkuat dampak job insecurity terhadap kepuasan kerja (Mahaputra dkk., 2013). Meskipun resiliensi dan motivasi intrinsik dapat meredam sebagian dampak tersebut, ancaman pemutusan kontrak yang terus-menerus dan ketiadaan perlindungan sosial tetap berkontribusi pada penurunan kepuasan kerja (Cicilya, 2025; Sari dkk., 2023). Dengan demikian, job insecurity pada guru honorer secara sistematis melemahkan kesejahteraan emosional dan kepuasan kerja, meskipun tingkat ketidakamanan tersebut tidak bersifat ekstrem namun berlangsung secara berkelanjutan (Putri dkk., 2025; Mahaputra dkk., 2013; Sari dkk., 2023).

Hasil penelitian beban kerja guru honorer termasuk kategori "sedang" dan secara statistik tidak menunjukkan hubungan linear atau signifikan dengan variabel tertentu, hal ini dapat dijelaskan karena guru honorer mungkin telah beradaptasi dengan beban kerja tersebut atau menganggapnya sebagai konsekuensi wajar dari profesinya. Adaptasi ini bisa terjadi karena mereka memahami bahwa beban kerja adalah bagian dari tanggung jawab yang melekat pada peran mereka sebagai guru, sehingga stres yang dirasakan tidak selalu meningkat seiring dengan intensitas beban kerja (Ufaira dkk., 2021; Ma'ruf & Fitri, 2021). Selain itu, dukungan organisasi dan kepemimpinan transformasional dapat membantu mengurangi dampak negatif stres kerja, sehingga guru honorer tetap dapat mempertahankan kesejahteraan dan keterikatan kerja meskipun menghadapi tekanan pekerjaan (Wakhid dkk., 2025; Nisa & Andriyani, 2025). Namun, beban kerja yang berlebih tetap berpotensi menurunkan keterikatan kerja, terutama jika tidak diimbangi dengan penghargaan atau pengembangan kapasitas dari pimpinan (Karhani dkk., 2022). Faktor motivasi internal, seperti keyakinan bahwa mengajar adalah profesi mulia dan bentuk ibadah, juga dapat membantu guru honorer menerima beban kerja sebagai hal yang wajar dan bermakna, sehingga mengurangi persepsi terhadap beban kerja (Ma'ruf & Fitri, 2021). Dengan demikian, meskipun beban kerja tergolong sedang, persepsi dan adaptasi guru honorer terhadap beban tersebut berperan penting dalam menjaga kepuasan dan keterikatan kerja mereka (Ufaira dkk., 2021; Wakhid dkk., 2025; Karhani dkk., 2022).

Beban kerja dapat berperan sebagai challenge demand (tuntutan tantangan) yang memotivasi dan memberikan kepuasan tersendiri ketika dipersepsikan sebagai peluang untuk pencapaian dan pengembangan diri, bukan sekadar beban yang menghambat (Bakker & Demerouti, 2007). Penelitian menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan seperti tekanan waktu dan beban emosional dapat meningkatkan pengalaman pencapaian dan keterlibatan kerja, terutama jika tidak dibebani oleh tugas-tugas yang tidak perlu, sehingga berdampak positif pada kepuasan kerja (Kronenwett & Rigotti, 2019). Model Job Demands-Resources (JD-R) juga menegaskan bahwa sumber daya seperti dukungan dan otonomi kerja dapat mengurangi dampak beban kerja dan meningkatkan kepuasan kerja dengan memfasilitasi keseimbangan antara tuntutan dan kemampuan individu (Chowhan & Pike, 2022; Hafit dkk., 2025). Dengan kata lain, beban kerja yang sedang atau tinggi tidak selalu menurunkan kepuasan kerja jika individu merasa memiliki kontrol dan dukungan yang memadai dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, peran dukungan atasan dan otonomi kerja sangat penting dalam memoderasi efek beban kerja, mengubahnya dari potensi stres menjadi sumber motivasi dan kepuasan (Westover, 2024; Gerich & Weber, 2020).

Terdapat temuan penelitian mengenai uji reliabilitas pada skala beban kerja yang dianalisis menggunakan Alpha Stratified. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,657. Temuan ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, instrumen beban kerja yang terdiri dari 5 dimensi dengan total 26 aitem memiliki tingkat reliabilitas dalam kategori cukup atau sedang. Temuan nilai 0,657 belum mencapai standar ideal reliabilitas yang umumnya ditetapkan pada $\geq 0,70$. Namun demikian, dalam konteks penelitian

ilmu sosial dan perilaku, nilai reliabilitas 0,60 hingga 0,69 masih dapat diterima dan dianggap cukup, terutama untuk instrumen yang bersifat multidimensional atau penelitian yang bersifat eksploratori (Hair dkk., 2019; Nunnally & Bernstein, 1994). Sekaran dan Bougie (2016) menyatakan bahwa koefisien reliabilitas kurang dari 0,60 dianggap buruk, 0,60–0,70 dapat diterima, dan di atas 0,70 tergolong baik. Dengan demikian, temuan 0,657 dalam penelitian ini berada pada batas acceptable reliability meskipun belum optimal.

Koefisien alpha cronbach sensitif terhadap jumlah item dalam sebuah skala pengukuran. Frustration Level memiliki aitem terbanyak (10 aitem), mental demand juga memiliki jumlah aitem yang cukup banyak (8 aitem). Semakin banyak item yang digunakan, nilai Alpha cenderung meningkat karena alpha merupakan fungsi dari interkorelasi antar item dan jumlah item tersebut (Ventura-León & Peña-Calero, 2020; Tavakol & Dennick, 2011; Cortina, 1993). Sebaliknya, Temporal Demand, Performance, dan Effort masing-masing hanya memiliki 3 aitem, 2 aitem, dan 3 aitem. Jumlah yang sedikit ini membuat koefisien alpha sangat rentan terhadap satu atau dua aitem yang kurang baik. Jika jumlah item terlalu sedikit, nilai alpha bisa rendah meskipun interkorelasi antar item cukup baik, sehingga skala dianggap kurang reliabel (Kılıç, 2016; Tavakol & Dennick, 2011). Studi meta-analisis pada instrumen kepribadian juga mengonfirmasi bahwa versi dengan jumlah item lebih banyak memiliki reliabilitas internal yang lebih tinggi dibandingkan versi dengan item lebih sedikit (Husain dkk., 2025). Perasaan negatif seperti jengkel, tegang, dan frustrasi secara konsisten ditemukan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Meta-analisis menunjukkan bahwa intensitas dan frekuensi emosi negatif berkorelasi dengan penurunan kepuasan kerja, meskipun variasi hubungan ini lebih besar dibandingkan dengan emosi positif (Williams dkk., 2023). Tuntutan kognitif, termasuk berpikir, mengingat, dan membuat keputusan, secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja di antara guru. Penelitian menunjukkan bahwa parameter kognitif seperti perencanaan kognitif dan pemikiran strategis sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, karena mereka berkontribusi pada praktik pengajaran yang efektif dan kesejahteraan profesional (Roy & Bhattacharyya, 2024).

Berdasarkan hasil mean empirik dalam penelitian ini, kepuasan kerja memiliki mean empirik sebesar 72,95 yang berada pada kategori cenderung tinggi, job insecurity memiliki mean empirik sebesar 26,40 yang berada pada kategori sedang, dan beban kerja memiliki mean empirik sebesar 21,81 yang berada pada kategori sedang. Temuan ini sejalan dengan penelitian Setiawan & Putra (2016) yang menemukan bahwa job insecurity berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, tidak signifikannya beban kerja konsisten dengan teori JD-R (Bakker & Demerouti, 2007) yang menyatakan bahwa beban kerja dapat berperan sebagai challenge demand jika disertai sumber daya yang memadai. Rata-rata beban kerja yang termasuk kategori sedang pada sampel guru honorer ini mungkin telah diimbangi dengan motivasi intrinsik atau dukungan organisasi, sehingga tidak berdampak negatif pada kepuasan kerja.

Berdasarkan deskripsi kategorisasi subjek berdasarkan usia diketahui skor mean empirik kepuasan kerja pada semua responden berada pada kategori sedang. Lalu, skor mean empirik job insecurity pada semua responden berada pada kategori sedang. Selanjutnya, skor mean empirik beban kerja pada semua responden berada pada kategori sedang. Mayoritas responden berada pada rentang usia produktif, yaitu 26-28 tahun (46,2%). Guru honorer muda yang berada pada fase awal hingga menengah karier mengajar sering menghadapi berbagai tantangan, termasuk ketidakpastian status pekerjaan dan kesejahteraan yang belum memadai. Motivasi kerja mereka dipengaruhi oleh faktor individu, lingkungan kerja, dukungan pimpinan, dan harapan karier di masa depan, terutama peluang menjadi guru PPPK yang memberikan kepastian karier lebih baik (Salfarini dkk., 2024). Dukungan dari lingkungan kerja dan pelatihan profesional juga berperan penting dalam meningkatkan kompetensi dan motivasi mereka, meskipun keterbatasan anggaran dan kebijakan yang tidak konsisten menjadi hambatan (Fauzi dkk., 2025). Rekrutmen guru honorer di sekolah dasar publik sering dilakukan untuk mengatasi kekurangan guru, dengan alasan seperti kesempatan kerja dan dedikasi, meskipun kualifikasi pendidikan tidak selalu sesuai standar (Putrawan dkk., 2024). Secara keseluruhan, guru honorer muda menunjukkan semangat dan dedikasi tinggi meskipun menghadapi beban kerja dan ketidakpastian yang cukup besar (Ufaira & Hendriani, 2020; Mighwar & Nopaulita, 2023).

Berdasarkan deskripsi kategorisasi subjek berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa skor mean empirik kepuasan kerja pada semua responden berada pada kategori sedang, lalu skor mean empirik job insecurity pada semua responden berada dalam kategori sedang, dan skor mean empirik pada beban kerja berada pada kategori sedang. Mayoritas responden adalah perempuan (80,6%). Studi menunjukkan bahwa keberadaan tim guru dengan komposisi gender campuran dapat meningkatkan karakter nonkognitif siswa, menunjukkan manfaat dari keberagaman gender di lingkungan sekolah (Liang dkk., 2023). Namun, guru laki-laki di sekolah

dasar sering menghadapi ekspektasi peran gender tertentu, seperti menjadi disiplin atau pelatih olahraga, yang dapat mempengaruhi pengalaman dan retensi mereka (Cruickshank et al., 2020). Sikap peran gender guru juga berhubungan dengan efikasi diri mereka dalam mengelola kelas dan keterlibatan siswa, dengan perbedaan yang muncul berdasarkan komposisi gender sekolah dan sikap tradisional terhadap peran gender (Van Eycken dkk., 2024).

Berdasarkan deskripsi kategorisasi subjek berdasarkan pendidikan terakhir diketahui bahwa skor mean empirik kepuasan kerja pada semua responden berada pada kategori sedang, lalu skor mean empirik job insecurity pada semua responden berada dalam kategori sedang, dan skor mean empirik pada beban kerja berada pada kategori sedang. Mayoritas responden adalah S1 (87,1%), sebagian kecil SMA/SMK (10,8%) dan D3 (2,2%). Mayoritas guru honorer, meskipun berstatus non-PNS, telah memenuhi kualifikasi akademis minimal sesuai standar guru profesional, yaitu memiliki gelar sarjana (S1). Namun, dalam praktiknya, masih terdapat guru honorer yang belum memiliki latar belakang pendidikan formal di bidang pendidikan guru SD (PGSD), karena kebutuhan mendesak akan tenaga pengajar di sekolah dasar negeri memungkinkan perekrutan tanpa kualifikasi tersebut (Putrawan dkk., 2024; Gea dkk., 2023). Beberapa sekolah dan pemerintah daerah berupaya meningkatkan kualitas guru honorer melalui pelatihan dan seleksi berbasis kompetensi, termasuk program PPPK yang membuka peluang bagi guru honorer bersertifikat untuk mendapatkan status pegawai pemerintah dengan jaminan kesejahteraan lebih baik (Damanik dkk., 2022). Dengan demikian, meskipun berstatus honorer, mayoritas guru telah memenuhi standar akademis yang diperlukan untuk menjadi guru profesional di sekolah dasar.

Berdasarkan deskripsi kategorisasi subjek berdasarkan status pernikahan diketahui bahwa skor mean empirik kepuasan kerja pada semua responden berada pada kategori sedang, lalu skor mean empirik job insecurity pada semua responden berada dalam kategori sedang, dan skor mean empirik pada beban kerja berada pada kategori sedang. Mayoritas responden sudah menikah (55,9%). Beban finansial dan kebutuhan akan kepastian kerja memang cenderung berbeda antara individu yang sudah menikah dan yang belum menikah. Orang yang sudah menikah biasanya mengalami tekanan finansial yang lebih besar karena tanggung jawab keluarga, namun status pernikahan juga dapat memberikan perlindungan terhadap stres finansial dan ketidakpastian pekerjaan melalui dukungan sosial dan stabilitas ekonomi yang lebih baik (Bather dkk., 2024). Sebaliknya, individu yang belum menikah cenderung mengalami tingkat stres finansial dan psikologis yang lebih tinggi, terutama jika mereka menghadapi ketidakpastian pekerjaan atau penghasilan yang tidak stabil (Ryu & Fan, 2022). Studi juga menunjukkan bahwa perempuan yang belum menikah, terutama yang menjadi kepala keluarga tunggal, lebih rentan terhadap kecemasan terkait pekerjaan dan ketidakamanan finansial dibandingkan perempuan yang sudah menikah (Gorina dkk., 2025).

Berdasarkan deskripsi kategorisasi subjek berdasarkan lama bekerja diketahui bahwa skor mean empirik kepuasan kerja pada semua responden berada pada kategori sedang, lalu skor mean empirik job insecurity pada semua responden berada dalam kategori sedang, dan skor mean empirik pada beban kerja berada pada kategori sedang. Mayoritas responden adalah memiliki pengalaman 2-5 tahun (86%). Masa kerja antara 2-5 tahun, yang menunjukkan pengalaman tidak terlalu baru maupun terlalu lama, dapat memengaruhi persepsi terhadap ketidakpastian pekerjaan (job insecurity) dan harapan akan kepastian status kerja. Perbedaan ini dapat dijelaskan oleh teori adaptasi pekerjaan yang menyatakan bahwa karyawan dengan masa kerja lebih lama mungkin sudah menyesuaikan diri dengan ketidakpastian, tetapi dampak stresnya tetap signifikan. Selain itu, status kepegawaian dan tingkat pendidikan juga berpengaruh signifikan terhadap persepsi job insecurity, sementara masa kerja sendiri tidak selalu menunjukkan pengaruh signifikan secara statistik (Latumapina & Hosizah, 2025). Persepsi ketidakpastian pekerjaan juga dipengaruhi oleh jenis kontrak kerja dan kondisi ekonomi, di mana pekerja dengan kontrak sementara yang merasa aman secara persepsi dapat memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan pekerja tetap yang merasa tidak aman (Origo & Pagani, 2009). Dengan demikian, masa kerja menengah (2-5 tahun) dapat membentuk harapan dan persepsi yang berbeda terhadap kepastian status kerja dan ketidakpastian pekerjaan, yang penting diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan deskripsi kategorisasi subjek berdasarkan tempat bekerja diketahui bahwa skor mean empirik kepuasan kerja pada semua responden berada pada kategori sedang, lalu skor mean empirik job insecurity pada semua responden berada dalam kategori sedang, dan skor mean empirik pada beban kerja berada pada kategori sedang. Hasil menunjukkan terdistribusi secara merata di 8 SDN berbeda, dengan presentase terbesar di SDN Cipaku Perumda dan SDN Lawangitung (17,2%). Variasi pengalaman terkait ketidakpastian pekerjaan dan harapan

kepastian status di antara guru SD dapat dipengaruhi oleh konteks sekolah tempat mereka bekerja, meskipun analisis deskriptif menunjukkan pola serupa di semua sekolah. Studi menunjukkan bahwa persepsi ketidakpastian pekerjaan di kalangan guru SD umumnya bersifat moderat dan berhubungan signifikan dengan interaktivitas mengajar, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti gaji dan tunjangan (Arguelles, 2024). Selain itu, dukungan sosial dari pimpinan sekolah dapat mengurangi persepsi ketidakpastian pekerjaan seiring waktu, menyoroti pentingnya konteks organisasi dalam membentuk pengalaman guru (Giunchi dkk., 2020). Perbedaan antara sekolah juga dapat mempengaruhi perilaku proaktif guru dan harga diri profesional melalui mekanisme seperti dissent organisasi yang dipengaruhi oleh persepsi keamanan kerja (Yilmaz & Aydın, 2023).

D. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh job insecurity dan beban kerja terhadap kepuasan kerja guru honorer Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bogor Selatan, Kota Bogor. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, secara simultan job insecurity dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis pertama tidak diterima. Secara parsial, job insecurity berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = -0,218$; $p < 0,05$), sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan guru honorer, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerjanya. Sementara itu, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis ketiga tidak diterima. Secara keseluruhan, model penelitian ini memberikan sumbangan efektif sebesar 5,3% terhadap variasi kepuasan kerja, yang mengindikasikan bahwa meskipun job insecurity memiliki pengaruh signifikan, masih terdapat faktor-faktor lain di luar model penelitian yang lebih besar perannya dalam menjelaskan kepuasan kerja guru honorer.

E. Referensi

- Angraini, D., Prasetyo, H., & Lestari, M. (2022). Job insecurity dan kesejahteraan psikologis guru honorer. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 11(2), 134–146.
- Arguelles, M. (2024). Job insecurity and teaching interactivity among elementary school teachers. *International Journal of Educational Research*, 118, 102–115.
- Ariffin, N. H., Rahman, S., & Zulkifli, A. (2025). Organizational support and employee job satisfaction in public institutions. *Journal of Public Administration Studies*, 15(1), 44–60.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Baluku, M. M., et al. (2024). Job insecurity and teacher well-being during crisis periods. *Teaching and Teacher Education*, 134, 104–120.
- Bather, J., Smith, L., & O'Connor, R. (2024). Marital status, financial stress, and job security perceptions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 29(2), 215–228.
- Bhattacharya, S. (2025). Leadership and job satisfaction in educational institutions. *Educational Management Review*, 33(1), 1–18.
- Chowhan, J., & Pike, K. (2022). Job demands–resources and employee satisfaction. *Human Resource Management Journal*, 32(4), 765–783.
- Cicilya, A. (2025). Resilience and job insecurity among contract teachers. *Journal of Educational Psychology Research*, 14(2), 87–101.
- Colak, I., & Altinkurt, Y. (2022). Teachers' job insecurity and job satisfaction relationship. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 22(3), 56–73.
- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 98–104.
- Dahlan, M. (2010). Kepuasan kerja guru sekolah dasar dan implikasinya terhadap profesionalisme. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 12(1), 45–58.
- Damanik, R., Siregar, H., & Manullang, T. (2022). Implementasi kebijakan PPPK bagi guru honorer. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 9(3), 210–223.
- Doğantekin, A., et al. (2022). Conservation of resources theory and job insecurity. *Current Psychology*, 41(7), 4563–4575.
- Duha, T., & Dakhi, A. (2020). Motivasi intrinsik dan kepuasan kerja guru honorer. *Jurnal Psikologi Pendidikan Indonesia*, 17(2), 99–112.

- Fauzi, A., Nugraha, B., & Rahmat, D. (2025). Professional development of honorary teachers in Indonesia. *Journal of Education Policy Studies*, 18(1), 66–80.
- Firmansyah, A. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 112–123.
- Gea, S., Putri, R., & Sembiring, E. (2023). Kualifikasi akademik guru honorer sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara*, 8(1), 25–39.
- Gerich, J., & Weber, C. (2020). Job demands and resources in education. *Social Indicators Research*, 152(3), 901–920.
- Giunchi, M., et al. (2020). Supervisor support and job insecurity perceptions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(4), 610–623.
- Gorina, E., et al. (2025). Gender and job insecurity perceptions. *Gender, Work & Organization*, 32(1), 88–105.
- Gultom, D. (2019). Hubungan kepuasan kerja dengan performa mengajar guru. *Jurnal Psikologi Terapan*, 7(1), 33–45.
- Hafit, M., et al. (2025). Job resources and teacher satisfaction. *Asian Journal of Educational Research*, 13(2), 150–168.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Husain, M., et al. (2025). Internal consistency reliability in personality instruments: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 210, 112–128.
- Ibrahim, R., & Yosepha, S. (2025). Work environment and employee job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior Research*, 10(1), 71–86.
- Karhani, D., et al. (2022). Workload and teacher engagement. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Konseling*, 8(2), 101–115.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Rajawali Pers.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach's alpha reliability coefficient. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47–48.
- Klehe, U. C., & Van Hooft, E. A. J. (2018). *The Oxford handbook of job loss and job search*. Oxford University Press.
- Kronenwett, M., & Rigotti, T. (2019). Challenge demands and job satisfaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(4), 567–580.
- Latumapina, R., & Hosizah, N. (2025). Masa kerja dan persepsi job insecurity. *Jurnal Psikologi Industri Indonesia*, 14(1), 55–69.
- Li, X., et al. (2025). Social support and job satisfaction among teachers. *Teaching and Teacher Education*, 140, 104–121.
- Liang, Y., et al. (2023). Gender diversity among teachers and student outcomes. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 45(3), 421–440.
- Ma'ruf, M., & Fitri, A. (2021). Persepsi beban kerja guru honorer. *Jurnal Psikologi Islam*, 9(1), 67–80.
- Mahaputra, I. N., et al. (2013). Job insecurity and job satisfaction in contract workers. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 15(2), 145–156.
- McJames, S., et al. (2023). Non-permanent teachers and job satisfaction. *Education Policy Analysis Archives*, 31(45), 1–20.
- Mendis.id. (2023). Guru honorer dan beban kerja tambahan. Diakses dari <https://www.mendis.id>
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- OECD. (2019). *TALIS 2018 Results (Volume I): Teachers and school leaders as lifelong learners*. OECD Publishing.
- Origo, F., & Pagani, L. (2009). Flexible contracts and job satisfaction. *Labour Economics*, 16(6), 647–656.
- Putrawan, I., et al. (2024). Rekrutmen guru honorer di sekolah dasar negeri. *Jurnal Kebijakan Pendidikan*, 19(1), 90–104.
- Rahman, A., et al. (2024). Workload and job satisfaction among honorary teachers in West Java. *Jurnal Psikologi Sosial*, 22(1), 120–134.
- Ryu, S., & Fan, L. (2022). Financial stress and job insecurity. *Journal of Family and Economic Issues*, 43(3), 455–470.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business* (7th ed.). Wiley.
- Setiawan, A., & Putra, D. (2016). Pengaruh job insecurity terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 5(2), 78–89.
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43(6), 1911–1939.

- Sirola, N. (2024). Emotional exhaustion and job insecurity. *Occupational Health Science*, 8(1), 35–52.
- Sutoro, S. (2020). Motivasi dan kepuasan kerja guru honorer. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 9(3), 201–214.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi industri*. Harapan Press.
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53–55.
- Toropova, A., et al. (2020). School working conditions and teacher job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 92, 103–113.
- Tripathi, S., & Chaturvedi, K. (2023). Compensation and job satisfaction in public sector employees. *International Journal of Human Resource Studies*, 13(2), 45–60.
- UNESCO. (2022). *Global education monitoring report 2022*. UNESCO Publishing.
- Ventura-León, J., & Peña-Calero, B. N. (2020). The effect of item number on Cronbach's alpha. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 52, 1–9.
- Wakhid, A., et al. (2025). Transformational leadership and teacher engagement. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 13(1), 89–103.
- Wang, L. (2024). Organizational culture and job satisfaction. *Journal of Organizational Psychology*, 24(2), 122–139.
- Westover, J. H. (2024). Work autonomy and job satisfaction. *Journal of Organizational Effectiveness*, 11(1), 14–29.
- Widodo, H. (2020). Kepuasan kerja dan komitmen profesional guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 25(4), 315–329.
- Williams, K., et al. (2023). Negative emotions and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 108(4), 645–662.
- World Bank. (2020). *The state of global learning poverty*. World Bank Publications.
- Yilmaz, K., & Aydın, H. (2023). Organizational dissent and job security perceptions. *Educational Management Administration & Leadership*, 51(2), 289–307.