
Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement.....	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article.....	5
Title page.....	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	8

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

Academia Open

Vol. 12 No. 1 (2027): June
DOI: 10.21070/acopen.12.2027.15122

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

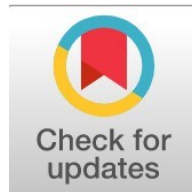
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Eustress as a Driver of Islamic Educational Organizational Performance: A Systematic Literature Review: Eustres sebagai Pendorong Kinerja Organisasi Pendidikan Islam: Tinjauan Pustaka Sistematis

Nurul Ulfa Ramadhani, ramadaninurul98@gmail.com (*)

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

Sarah Fadilah Azzahra, fdhelasaraa25@gmail.com

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

Gunawan Abdirohman, albukhariabdurrahman@gmail.com

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

Salfen Hasri, salfen.hasri@uin-suska.ac.id

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

Sohiron Sohiron, sohiron@uin-suska.ac.id

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background Islamic educational institutions in Indonesia face growing organizational pressure amid curriculum reform and broader educational change. **Specific Background** Existing research predominantly treats occupational stress as harmful, although positive organizational psychology recognizes eustress as a potentially constructive response to manageable demands. **Knowledge Gap** Research on Islamic education remains fragmented across burnout, psychological capital, stress, and performance, with no systematic synthesis positioning eustress as a positive organizational resource in this context. **Aims** Using a PRISMA-guided systematic literature review of peer-reviewed studies published from 2015 to 2024 and sourced from Scopus, Web of Science, and Google Scholar, this study identifies conceptual foundations, performance mechanisms, moderating factors, and a practical management model grounded in Islamic educational values. **Results** Three interconnected mechanisms were identified: strengthened intrinsic motivation, stronger self-efficacy, and development of an adaptive organizational climate aligned with amanah and istiqamah. Transformational-Islamic leadership and colleague support emerged as key moderators of eustress appraisal. **Novelty** The study proposes the School-Based Eustress Management Model, integrating psychological capital development, value-based meaning, and protective leadership and administration as a contextually grounded conceptual framework. **Implications** The model offers a basis for teacher development and institutional policy, but it is intended for future empirical testing rather than as a validated intervention.

Highlights:

- ♦ Intrinsic motivation, self-efficacy, plus adaptive climate emerged as three central mechanisms.
- ♦ Transformational religious leadership together with colleague support moderated appraisal of constructive pressure.
- ♦ MMEBS integrates psychological capital, value-based meaning, plus protective administration but remains empirically unvalidated.

Keywords: Eustress, Organizational Performance, Islamic Education, Work Motivation, Stress Management.

Published date: 2026-08-20

Pendahuluan

Lembaga pendidikan Islam di Indonesia — yang mencakup madrasah, pesantren, dan Universitas Islam Negeri (UIN/IAIN/STAIN) — memegang peranan sentral dalam perkembangan moral dan intelektual bangsa. Data Kementerian Agama menunjukkan bahwa Indonesia memiliki sekitar 36.600 pesantren, dengan sekitar 3,4 juta santri aktif dan 370.000 tenaga pengajar (kiai/ustaz), serta ribuan madrasah yang beroperasi di bawah sistem pendidikan nasional [1]. Skala ini menegaskan pentingnya memahami dinamika organisasi dan psikologis yang membentuk kinerja pendidik di lembaga-lembaga tersebut [2].

Terlepas dari signifikansi kelembagaannya, organisasi pendidikan Islam tidak kebal terhadap tekanan yang menyertai reformasi pendidikan. Peluncuran Kurikulum Merdeka telah dilaporkan secara luas meningkatkan beban kerja administratif guru, yang menuntut dokumentasi penilaian yang lebih kompleks, pelaporan digital, dan kegiatan penulisan jurnal reflektif yang bersaing dengan waktu pengajaran [3], [4]. Beberapa studi terbaru yang dilakukan di sekolah-sekolah Indonesia mengaitkan intensifikasi administratif ini dengan meningkatnya stres kerja dan berkurangnya kesejahteraan psikologis di kalangan guru [3].

Ilmu keagamaan Islam klasik menawarkan landasan konseptual untuk memahami kesulitan profesional sebagai sesuatu yang berpotensi membentuk karakter, bukan sekadar merugikan; sebuah perspektif yang selaras dengan etika Islam yang lebih luas mengenai kesabaran (sabr) dan ketekunan di tengah kesulitan [5]. Orientasi ini selaras dengan konsep eustress dalam psikologi organisasi, yang diperkenalkan oleh Selye untuk membedakan stres positif yang meningkatkan kinerja dari lawannya yang melemahkan, yaitu distress [6]. Jika distress menguras sumber daya psikologis dan mengganggu fungsi, eustress ditandai dengan peningkatan keterlibatan, motivasi, dan rasa tantangan yang bermakna.

Literatur psikologi organisasi secara dominan menekankan konsekuensi negatif dari stres kerja, dengan perhatian yang relatif terbatas terhadap dimensi-dimensi yang berpotensi konstruktif — sebuah pola yang bahkan lebih menonjol dalam penelitian tentang lembaga pendidikan Islam secara khusus [7]. Studi-studi Indonesia yang ada mengenai stres guru di lingkungan pendidikan agama cenderung berfokus pada pencegahan dan mitigasi kelelahan (burnout) daripada pada bagaimana stres dapat dimanfaatkan secara produktif [8].

Bukti empiris menunjukkan bahwa lingkungan pendidikan Islam memiliki sumber daya psikologis dan budaya yang khas, yang secara masuk akal dapat mendukung kerangka pemikiran tekanan pekerjaan yang berorientasi pada eustres [9]. Sebuah studi kualitatif mengenai kelelahan guru di sekolah-sekolah Indonesia mengidentifikasi beban kerja yang berlebihan, dukungan organisasi yang terbatas, dan sistem dukungan sosial-emosional yang lemah sebagai pemicu utama kelelahan, sekaligus menyoroti pedagogi kesejahteraan yang berlandaskan nilai-nilai pendidikan Islam sebagai strategi perlindungan [8].

Melengkapi hal ini, sebuah studi kasus terhadap guru madrasah menemukan bahwa kinerja dan kepuasan kerja dipengaruhi oleh interaksi faktor-faktor psikologis — efikasi diri, keseimbangan motivasi intrinsik-ekstrinsik, modal psikologis yang dibangun melalui keterlibatan relasional dengan siswa, serta iklim organisasi yang berakar pada nilai-nilai Islam seperti memandang pekerjaan sebagai bentuk ibadah — daripada hanya oleh struktur manajerial semata [10]. Demikian pula, penelitian mengenai komitmen profesional guru telah mengaitkan modal psikologis dan kecerdasan emosional, yang dimediasi melalui komunikasi antarpribadi, dengan hasil komitmen yang lebih kuat [11], sehingga memperkuat relevansi konstruksi psikologis positif terhadap kinerja guru di lembaga-lembaga yang berlandaskan agama.

Kerangka kerja stresor tantangan-hambatan menawarkan sudut pandang teoretis yang berguna untuk penyelidikan ini, dengan membedakan stresor yang dinilai sebagai peluang untuk berkembang (misalnya, beban kerja, tanggung jawab) dari yang dinilai sebagai hambatan dalam pencapaian tujuan (misalnya, ambiguitas peran, hambatan birokrasi), di mana yang pertama dikaitkan dengan hasil yang sejalan dengan eustres dan yang kedua dengan distress [12]. Jika diterapkan pada konteks pendidikan Islam, kerangka kerja ini memunculkan pertanyaan apakah keragaman peran — guru yang secara bersamaan berperan sebagai ahli materi pelajaran, teladan moral, dan administrator — dipersepsikan sebagai panggilan yang bermakna atau sebagai beban yang melelahkan, serta sumber daya organisasi dan spiritual apa yang membentuk penilaian tersebut [13].

Secara keseluruhan, berbagai bukti ini mengarah pada adanya kesenjangan penelitian: meskipun studi-studi individual telah meneliti kelelahan guru, modal psikologis, dan hubungan antara stres dan kinerja di dalam lembaga pendidikan Islam, belum ada sintesis sistematis yang mengintegrasikan literatur yang terfragmentasi ini melalui lensa spesifik eustres sebagai sumber daya organisasi yang positif. Mengatasi kesenjangan ini memerlukan tinjauan metodologis yang ketat yang mampu mengkonsolidasikan temuan empiris yang berbeda-beda ke dalam kerangka kerja yang koheren dan berlandaskan konteks.

Oleh karena itu, penelitian ini dipandu oleh empat tujuan: (1) mengidentifikasi landasan konseptual eustress dalam filsafat pendidikan Islam; (2) menganalisis mekanisme di mana eustress mendorong kinerja dalam organisasi pendidikan Islam; (3) menelaah faktor-faktor yang memoderasi persepsi eustress di kalangan tenaga pendidik Islam; dan (4) mengusulkan model manajemen eustress yang praktis dan berlandaskan nilai-nilai pendidikan Islam, yang didasarkan pada literatur empiris yang ada dan disintesis dalam tinjauan ini.

Tinjauan Pustaka

A. Eustress: Landasan Konseptual

Konsep eustress diperkenalkan oleh Selye sebagai lawan dari bentuk stres negatif yang umum dipahami, yaitu distress [6]. Berasal dari awalan bahasa Yunani eu- (baik, positif), eustress menggambarkan suatu keadaan yang ditandai dengan peningkatan gairah, afek positif, dan motivasi yang berorientasi pada tujuan, di mana penilaian kognitif individu terhadap pemicu stres — bukan pemicu stres itu sendiri — yang menentukan apakah pengalaman tersebut memberi energi atau justru melemahkan.

Kelayakan neurobiologis dari perbedaan ini didukung oleh Hukum Yerkes-Dodson, yang menggambarkan hubungan berbentuk huruf U terbalik antara tingkat kewaspadaan dan kinerja: stimulasi sedang meningkatkan fungsi kognitif, sedangkan stimulasi berlebihan justru mengganggu fungsi tersebut [14]. Sejalan dengan hal ini, penelitian mengenai neurobiologi stres menunjukkan bahwa stres kronis yang tidak terkendali melemahkan jaringan korteks prefrontal yang bertanggung jawab atas memori kerja dan kontrol perhatian, sedangkan stres sedang yang dapat dikendalikan dapat mendukung fleksibilitas kognitif [15]. Profil neurokognitif ini secara langsung relevan dengan tuntutan kinerja pengajaran, pengembangan kurikulum kreatif, dan pemecahan masalah adaptif yang dihadapi guru setiap hari.

B. Efikasi Diri, Modal Psikologis, dan Kinerja Guru

Di luar penjelasan fisiologis, hasil yang sejalan dengan eustres sangat erat terkait dengan sumber daya psikologis yang dibawa guru ke dalam pekerjaannya. Teori efikasi diri Bandura — keyakinan akan kemampuan diri untuk melaksanakan perilaku yang diperlukan guna menghasilkan hasil tertentu — telah secara luas divalidasi sebagai prediktor kinerja guru [16]. Terkait hal ini, konstruk modal psikologis, yang terdiri dari efikasi diri, harapan, optimisme, dan ketahanan, telah terbukti meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja di berbagai lingkungan pekerjaan [17].

Temuan empiris dari lingkungan madrasah di Indonesia menguatkan pola ini. Sebuah studi kasus terhadap guru di sebuah madrasah negeri di Sumedang menemukan bahwa kinerja dan kepuasan kerja dipengaruhi oleh interaksi faktor-faktor psikologis — termasuk efikasi diri, keseimbangan motivasi, dan modal psikologis yang diperkuat melalui keterlibatan relasional dengan siswa — yang beroperasi bersamaan dengan iklim organisasi yang mendukung dan berlandaskan nilai-nilai Islam, seperti memandang pengajaran sebagai bentuk ibadah [10]. Demikian pula, penelitian mengenai komitmen profesional guru menemukan bahwa modal psikologis dan kecerdasan emosional, yang ditransmisikan melalui komunikasi antarpribadi, secara signifikan terkait dengan hasil komitmen yang lebih kuat [11]. Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa sumber daya psikologis yang menjadi inti proses eustres bukanlah sekadar konstruksi Barat yang diimpor, melainkan sudah terlihat, dalam bentuk asli, di dalam praktik pendidikan Islam di Indonesia.

C. Etika Kerja Islam dan Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi di dalam lembaga-lembaga Islam juga telah diteliti melalui kacamata etika kerja Islam, sebuah kerangka kerja yang menekankan upaya, kerja sama, dan kerja sebagai bentuk kontribusi sosial yang selaras dengan ajaran Islam [18]. Studi empiris yang dilakukan di lingkungan madrasah di Indonesia menemukan bahwa etika kerja Islam, bersama dengan kompetensi dan motivasi, secara signifikan memprediksi kinerja guru [19]. Kumpulan penelitian ini menunjukkan bahwa kerangka kerja berbasis nilai — di mana upaya profesional dipahami memiliki makna moral dan spiritual — mungkin berfungsi serupa dengan mekanisme penciptaan makna yang dikemukakan dalam literatur eustres, meskipun hubungan ini belum diuji secara eksplisit dalam penelitian empiris.

Sebagai pelengkap literatur etika kerja Islam pada tingkat individu, kerangka kerja yang lebih luas mengenai kinerja pendidikan Islam telah menekankan bahwa kualitas kelembagaan dalam pendidikan Islam melampaui hasil akademik hingga mencakup pembentukan karakter dan perkembangan moral, sehingga menempatkan pengukuran kinerja dalam konsepsi multidimensi mengenai tujuan pendidikan Islam [20].

D. Kerangka Kerja Stresor Tantangan-Hambatan

Kerangka kerja stresor tantangan-hambatan menawarkan penjelasan teoretis yang ringkas mengenai dampak yang berbeda-beda dari stresor kerja terhadap kinerja. Stresor tantangan — seperti beban kerja, tekanan waktu, dan tanggung jawab yang tinggi — cenderung dinilai secara positif sebagai peluang untuk pertumbuhan dan penguasaan, sehingga menghasilkan efek motivasi yang sejalan dengan eustres, sedangkan stresor hambatan — seperti ambiguitas peran, politik organisasi, dan hambatan birokrasi — cenderung dinilai sebagai penghalang dalam pencapaian tujuan, sehingga menimbulkan distress [12].

Jika diterapkan pada konteks pendidikan Islam, kerangka kerja ini memunculkan pertanyaan empiris yang penting: beban administratif yang terkait dengan reformasi kurikulum di Indonesia telah didokumentasikan sebagai sumber stres guru dan penurunan kesejahteraan [3], [4], yang — berdasarkan kerangka kerja tantangan-penghambat — diharapkan berfungsi sebagai faktor stres penghambat. Namun, literatur yang sama mengenai lembaga pendidikan Islam menunjukkan bahwa keragaman peran (bertindak sebagai ahli materi pelajaran, teladan moral, dan administrator secara bersamaan) dapat, di bawah kondisi organisasi dan spiritual tertentu, justru dinilai sebagai panggilan yang bermakna daripada beban yang melelahkan [10], [18]. Mengklarifikasi kondisi apa yang mengatur perbedaan penilaian ini merupakan tugas utama dalam tinjauan ini.

E. Kepemimpinan sebagai Moderator Organisasional

Gaya kepemimpinan secara konsisten muncul sebagai variabel moderator organisasi utama dalam penilaian stres guru dan hasil kinerja. Kepemimpinan transformasional — yang ditandai dengan pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual [21]— telah diteliti dalam konteks pendidikan Islam bersama dengan Tingkat keagamaan dan etos kerja Islam, dengan temuan yang menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam dan tingkat keagamaan secara positif memprediksi kinerja guru, sementara etos kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan hasil kinerja [22]. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berlandaskan pada prinsip-prinsip transformasional dan nilai-nilai Islam mungkin berada dalam posisi yang sangat tepat untuk membentuk apakah guru memandang tuntutan institusional sebagai eustres atau distres.

Metode

Penelitian ini menggunakan metodologi Tinjauan Pustaka Sistematis sesuai dengan pedoman PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*) 2020 [23]. SLR dipilih sebagai metode yang paling tepat untuk mensintesis bukti empiris yang ada mengenai eustres dan kinerja organisasi dalam lingkungan pendidikan, mengingat sifat literatur yang ada yang terfragmentasi dan lintas disiplin. Pendekatan ini memastikan transparansi, reproduktifitas, dan ketelitian dalam identifikasi, seleksi, dan penilaian studi-studi yang relevan, terutama dalam bidang penelitian di mana studi kuantitatif, kualitatif, dan konseptual masih tersebar di berbagai disiplin ilmu mulai dari psikologi organisasi hingga pendidikan Islam.

Pencarian elektronik dilakukan di tiga basis data akademis utama: Scopus, Web of Science (WoS), dan Google Scholar. Pencarian dibatasi pada publikasi dari Januari 2015 hingga Desember 2024 untuk memastikan keaktualan dan relevansinya dengan tata kelola pendidikan kontemporer di Indonesia. Rangkaian kata kunci Boolean berikut digunakan pada kolom judul, abstrak, dan kata kunci: (“eustress” ATAU “positive stress” ATAU “challenge stressor” ATAU “beneficial stress”) DAN (“guru” ATAU “pendidik” ATAU “sekolah” ATAU “madrasah” ATAU “pesantren” ATAU “universitas Islam”) DAN (“kinerja” ATAU “produktivitas” ATAU “keterlibatan kerja” ATAU “efektivitas organisasi”). Pencarian manual terhadap daftar referensi dari studi yang disertakan juga dilakukan untuk mengidentifikasi artikel tambahan yang memenuhi syarat namun tidak terdeteksi oleh pencarian elektronik.

Artikel disertakan jika memenuhi semua kriteria berikut: (1) diterbitkan dalam jurnal yang ditelaah sejawat (peer-reviewed) dan terindeks di Scopus Q1–Q4 atau Sinta 1–4; (2) secara empiris meneliti hubungan antara eustress atau faktor stres tantangan dengan hasil kinerja pendidikan; (3) menggunakan metode penelitian yang dijelaskan dengan jelas dan dapat direproduksi; (4) tersedia dalam teks lengkap; dan (5) ditulis dalam bahasa Inggris atau Bahasa Indonesia. Artikel dikecualikan jika: (1) berupa editorial, prosiding konferensi tanpa tinjauan sejawat penuh, atau literatur abu-abu; (2) secara eksklusif berfokus pada konteks medis atau klinis; (3) tidak memiliki variabel hasil prestasi yang dapat diukur; atau (4) merupakan duplikat persis dari studi yang telah teridentifikasi.

Artikel dimasukkan jika memenuhi semua kriteria berikut: (1) diterbitkan dalam jurnal yang ditelaah sejawat dan terindeks di Scopus Q1–Q4 atau Sinta 1–4; (2) secara empiris mengkaji hubungan antara eustres atau pemicu stres tantangan dengan hasil prestasi pendidikan; (3) menggunakan metode penelitian yang dirumuskan dengan jelas dan dapat direproduksi; (4) tersedia dalam teks lengkap; dan (5) ditulis dalam bahasa Inggris atau Bahasa Indonesia. Artikel dikecualikan jika: (1) berupa editorial, prosiding konferensi tanpa tinjauan sejawat penuh, atau literatur abu-abu; (2) secara eksklusif berfokus pada konteks medis atau klinis; (3) tidak memiliki variabel hasil prestasi yang dapat diukur; atau (4) merupakan duplikat persis dari studi yang telah tercakup.

Pencarian awal menghasilkan 742 catatan dari ketiga basis data tersebut. Setelah penghapusan duplikat ($n = 189$), 553 catatan disaring berdasarkan judul dan abstrak sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi di atas, sehingga menghasilkan 94 artikel teks lengkap yang berpotensi memenuhi syarat. Setelah peninjauan teks lengkap, 38 artikel dipertahankan untuk analisis akhir. Keandalan antarpemilai antara dua pemilai independen yang melakukan penyaringan dan penilaian kelayakan dievaluasi menggunakan Kappa Cohen, yang menghasilkan nilai $\kappa = 0,84$ — menunjukkan kesepakatan yang sangat baik di antara para pemilai dan mendukung keandalan proses seleksi [24].

Kualitas metodologis dari studi-studi yang dimasukkan dievaluasi menggunakan Mixed Methods Appraisal Tool (MMAT) versi 2018, sebuah instrumen yang telah tervalidasi untuk mengevaluasi penelitian kualitatif, kuantitatif, dan metode campuran [25]. Keseluruhan 38 studi yang dimasukkan memperoleh skor di atas ambang batas 60%, yang menunjukkan tingkat ketelitian metodologis yang dapat diterima hingga kuat di seluruh kumpulan data akhir dan mendukung keyakinan terhadap sintesis yang disajikan pada bagian berikut.

Dari 38 artikel yang dipertahankan, distribusinya berdasarkan metode penelitian adalah sebagai berikut: penelitian kuantitatif yang menggunakan instrumen survei atau kuesioner mencakup porsi terbesar ($n = 18$; 47,4%), diikuti oleh penelitian kualitatif yang menggunakan wawancara atau observasi ($n = 8$; 21,1%), penelitian campuran ($n = 7$; 18,4%), rancangan eksperimental atau kuasi-eksperimental ($n = 3$; 7,9%), serta meta-analisis atau tinjauan sistematis ($n = 2$; 5,3%), sebagaimana dirangkum dalam Tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Artikel yang Disertakan Berdasarkan Metode Penelitian (n = 38).

Metode Penelitian	n	Persentase (%)
Kuantitatif (survei/kuesioner)	18	47.4
Kualitatif (wawancara/observasi)	8	21.1
Metode campuran	7	18.4
Eksperimental/kuasi-eksperimental	3	7.9
Meta-analisis/tinjauan sistematis	2	5.3
Total	38	100.0

Hasil dan Pembahasan

A. Mekanisme yang Menghubungkan Eustres dengan Kinerja

Sintesis dari literatur yang ditinjau menunjukkan tiga mekanisme psikologis yang saling terkait, di mana kondisi yang sejalan dengan eustres tampaknya meningkatkan kinerja para pendidik di lingkungan lembaga pendidikan Islam.

Mekanisme-mekanisme ini tidak berdiri sendiri; mereka saling berinteraksi dan memperkuat satu sama lain dalam lingkungan lembaga pendidikan Islam yang sarat nilai khas, di mana identitas profesional seringkali tidak dapat dipisahkan dari identitas keagamaan dan moral.

Mekanisme pertama berkaitan dengan penguatan motivasi intrinsik. Teori Penentuan Diri (*Self-Determination Theory*) menyatakan bahwa motivasi intrinsik didorong oleh pemenuhan tiga kebutuhan psikologis dasar — otonomi, kompetensi, dan keterikatan [26]. Ketika tuntutan pekerjaan dinilai sebagai tantangan alih-alih ancaman, individu mengalami peningkatan kepuasan dalam hal otonomi dan kompetensi, sesuai dengan teori penilaian kognitif, yang menyatakan bahwa interpretasi individu terhadap pemicu stres — bukan pemicu stres itu sendiri — yang menentukan apakah responsnya adaptif atau maladaptif [27]. Proses penilaian ini secara teoritis penting karena menyiratkan bahwa beban kerja objektif yang sama dapat dialami secara sangat berbeda oleh dua guru, tergantung pada bagaimana masing-masing telah belajar, atau didukung, untuk menafsirkannya.

Dalam lingkungan pendidikan Islam, proses penilaian ini tampaknya memperoleh kekuatan tambahan dari kerangka teologis. Pekerjaan yang dilakukan sebagai ibadah dan amanah memberikan makna yang berlandaskan agama, yang dapat memperkuat nilai positif dari tugas-tugas yang menantang. Hal ini bukan sekadar retorika: penelitian tentang etika kerja Islam di kalangan guru madrasah menemukan bahwa kompetensi, motivasi, dan etika yang memandang usaha serta kontribusi sosial sebagai bentuk ibadah secara bersama-sama memprediksi kinerja guru yang lebih baik [18], [19]. Di mana kerangka sekuler terhadap beban kerja mungkin hanya dipandang sebagai tuntutan terhadap sumber daya pribadi yang terbatas, kerangka Islam mengubah tuntutan yang sama menjadi peluang untuk akumulasi spiritual, yang secara masuk akal mengubah nilai motivasinya.

Mekanisme kedua adalah penguatan efikasi diri — keyakinan akan kemampuan seseorang untuk melaksanakan perilaku yang diperlukan guna menghasilkan hasil tertentu [16]. Konstruk ini telah dioperasionalkan secara luas dalam penelitian pendidikan melalui instrumen seperti Skala Efikasi Diri Guru, yang mengukur efikasi dalam strategi pengajaran, manajemen kelas, dan keterlibatan siswa [28]. Eustres tampaknya mengaktifkan siklus yang memperkuat diri: pendidik yang berhasil mengatasi tuntutan yang menantang mengumpulkan pengalaman penguasaan yang memperkuat efikasi diri, yang pada gilirannya menurunkan ambang batas untuk menghadapi tuntutan di masa depan dengan orientasi tantangan, bukan ancaman.

Dinamika ini terlihat dalam bukti studi kasus dari lingkungan madrasah di Indonesia, di mana kinerja guru dan kepuasan kerja dipengaruhi oleh interaksi antara efikasi diri, keseimbangan motivasi, dan modal psikologis yang diperkuat melalui keterlibatan relasional dengan siswa, yang tertanam dalam iklim organisasi yang memandang pengajaran sebagai bentuk ibadah [10]. Melengkapi hal ini, penelitian tentang komitmen profesional guru menemukan bahwa modal psikologis dan kecerdasan emosional, yang ditransmisikan melalui komunikasi antarpribadi, secara signifikan terkait dengan hasil komitmen yang lebih kuat [11]. Secara keseluruhan, temuan-temuan ini menunjukkan bahwa sumber daya psikologis yang menjadi inti proses eustres — efikasi, harapan, ketahanan — bukanlah konsep abstrak yang diimpor dari psikologi organisasi Barat, melainkan sudah berlaku, meskipun secara implisit, dalam praktik pendidikan Islam di Indonesia.

Mekanisme ketiga adalah pembentukan iklim organisasi yang adaptif. Kajian Organisasi Positif berpendapat bahwa ketika sejumlah besar individu dalam suatu lembaga mengalami kondisi psikologis yang positif dan berorientasi pada pertumbuhan, maka akan muncul budaya organisasi kolektif yang ditandai oleh ketangguhan, kebajikan, dan kemakmuran bersama [28]. Di lembaga pendidikan Islam, hal ini selaras secara konseptual dengan nilai-nilai seperti ukhuwwah (persaudaraan) dan musyawarah (konsultasi deliberatif) — nilai-nilai kolektif yang, meskipun belum secara langsung diuji sebagai variabel iklim organisasi dalam literatur eustres secara khusus, sejalan dengan budaya kelembagaan yang

berorientasi pada kesejahteraan yang diidentifikasi sebagai pelindung terhadap kelelahan guru di lingkungan sekolah Indonesia [12].

Jika dipertimbangkan secara bersama-sama, ketiga mekanisme ini menunjukkan bahwa eustres dalam organisasi pendidikan Islam bukanlah sekadar kondisi psikologis individu, melainkan sifat yang muncul dari interaksi antara penilaian individu, kompetensi yang terakumulasi, dan budaya organisasi kolektif. Hal ini memiliki implikasi penting bagi sisa tinjauan ini: intervensi yang hanya ditujukan pada tingkat individu (misalnya, pelatihan manajemen stres) kemungkinan besar tidak akan cukup tanpa perhatian yang sesuai terhadap iklim organisasi dan kepemimpinan, yang menjadi fokus subbagian berikutnya.

B. Faktor-Faktor Moderator

Dua kategori faktor moderator muncul secara konsisten dalam literatur yang ditinjau: kepemimpinan, dan kondisi administratif atau kebijakan. Masing-masing faktor tersebut memengaruhi apakah tuntutan pekerjaan dinilai oleh guru sebagai tantangan (sesuai dengan eustress) atau hambatan (sesuai dengan distress).

Kepemimpinan muncul sebagai faktor moderator organisasi yang paling konsisten diidentifikasi. Kepemimpinan transformasional — yang terdiri dari pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual [21] — dikombinasikan dengan nilai-nilai spiritual dan Islam, telah dikaitkan dengan kinerja guru yang lebih baik di lingkungan lembaga pendidikan Islam, dengan etos kerja dan keagamaan berperan sebagai variabel perantara dalam hubungan ini [22]. Hal ini secara konseptual sejalan dengan teori kepemimpinan spiritual, yang menyatakan bahwa pemimpin yang menumbuhkan rasa panggilan dan rasa memiliki terhadap organisasi secara intrinsik memotivasi keterlibatan yang berkelanjutan bahkan di bawah kondisi yang menuntut [29]. Jika diterapkan pada konteks pendidikan Islam, hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah dan pemimpin lembaga yang menggabungkan praktik transformasional dengan peneladanan nilai-nilai Islam yang terlihat (misalnya, siddiq, kejujuran; amanah, kepercayaan) dapat menciptakan kondisi di mana guru memandang tuntutan lembaga sebagai tantangan yang bermakna, bukan beban yang dipaksakan.

Kondisi administratif dan kebijakan berfungsi sebagai kekuatan penyeimbang. Penelitian mengenai implementasi Kurikulum Merdeka di sekolah-sekolah Indonesia mengaitkan meningkatnya beban administratif — persyaratan dokumentasi tambahan, pelaporan, dan penulisan jurnal reflektif — dengan menurunnya kesejahteraan guru [3], [4]. Hal ini sejalan dengan jalur “hindrance-stressor” yang dijelaskan dalam kerangka kerja “challenge-hindrance stressor”, yang membedakan faktor pemicu stres yang dinilai sebagai peluang untuk pertumbuhan (challenge stressors, misalnya beban kerja, tanggung jawab) dari yang dinilai sebagai hambatan dalam pencapaian tujuan (hindrance stressors, misalnya ambiguitas peran, hambatan birokrasi) [12].

Jika dilihat secara keseluruhan, temuan mengenai kepemimpinan dan beban administratif menunjukkan bahwa apakah tuntutan administratif dinilai sebagai eustres atau distress tidak terlalu bergantung pada volumenya semata, melainkan lebih pada konteks organisasi dan relasional di mana tuntutan tersebut berada. Beban dokumentasi yang berat yang diberlakukan secara tiba-tiba, tanpa penjelasan atau masukan partisipatif, lebih cenderung dianggap sebagai pemicu stres yang menghambat; beban yang sama, jika diperkenalkan dengan alasan yang transparan dan kepemimpinan yang mendukung, mungkin lebih mudah diterima sebagai bagian dari praktik profesional yang dapat dikelola — bahkan bermakna. Penafsiran ini sejalan dengan penelitian tentang job-crafting, yang menunjukkan bahwa karyawan secara aktif membentuk ulang makna, batasan, dan aspek relasional dari pekerjaan mereka untuk mempertahankan keterlibatan bahkan di bawah kondisi yang menuntut [30], yang menunjukkan bahwa guru bukanlah penerima pasif dari beban administratif, melainkan penafsir aktifnya.

Untuk kejelasan, Tabel 2 merangkum perbedaan konseptual antara pola penilaian yang konsisten dengan eustres dan yang konsisten dengan distress, dengan mengacu pada kerangka kerja tantangan-hambatan [12] dan teori penilaian kognitif terhadap stres [27]. Tabel ini merupakan sintesis konseptual yang diambil dari literatur yang dibahas di atas, bukan instrumen pengukuran empiris.

Tabel 2. Perbedaan Konseptual Antara Penilaian yang Selaras dengan Eustres dan Penilaian yang Selaras dengan Distres.

Dimensi	Penilaian yang konsisten dengan eustres	Penilaian yang konsisten dengan distress
Jenis pemicu stres	Pemicu stres tantangan (beban kerja, tanggung jawab)	Pemicu stres hambatan (ketidakjelasan peran, birokrasi berbelit-belit)
Penilaian kognitif	Peluang, permintaan yang dapat dikelola	Ancaman, beban yang tak terkendali
Nada emosional	Terlibat, memiliki tujuan	Cemas, kewalahan
Konteks organisasi	Kepemimpinan yang transparan dan partisipatif	Penerapan kebijakan secara <i>top-down</i> tanpa penjelasan
Dampak yang mungkin terjadi terhadap kinerja	Keterlibatan yang berkelanjutan atau meningkat	Penarikan diri, penurunan upaya

Kerangka pemikiran ini memiliki implikasi praktis bagi lembaga pendidikan Islam yang saat ini tengah menjalani reformasi kurikulum: pertanyaan kebijakannya bukan hanya “seberapa besar tuntutan yang dibebankan kepada guru”, melainkan “bagaimana tuntutan itu disampaikan, oleh siapa, dan dengan rasa tujuan bersama yang menyertainya.” Lembaga yang memadukan implementasi reformasi dengan proses partisipatif serta kepemimpinan yang terlihat jelas dan selaras dengan nilai-nilai, berdasarkan alasan ini, lebih mungkin mempertahankan eustres daripada mendorong guru ke arah distress.

Perlu dicatat adanya keterbatasan dalam sintesis ini: studi-studi mengenai kepemimpinan dan beban administratif yang dijadikan rujukan di sini sebagian besar dilakukan secara independen, menggunakan sampel dan pengukuran yang berbeda, serta belum diuji secara bersamaan dalam satu set data pendidikan Islam di Indonesia. Oleh karena itu, hubungan moderasi yang diusulkan di atas merupakan integrasi teoretis yang masuk akal, bukan temuan empiris yang telah mapan, dan mewakili arah prioritas untuk penelitian primer di masa depan.

C. Menuju Model Manajemen Eustres Berbasis Sekolah (MMEBS)

Berdasarkan mekanisme dan faktor moderator yang telah diidentifikasi di atas, tinjauan ini mengusulkan Model Pengelolaan Eustres Berbasis Sekolah (MMEBS) sebagai sintesis konseptual yang dimaksudkan untuk memandu praktik kelembagaan dan pengujian empiris di masa depan — bukan sebagai intervensi yang telah tervalidasi secara mandiri.

Komponen pertama, pengembangan modal psikologis, berfokus pada investasi terstruktur dalam efikasi diri, ketahanan, dan harapan para guru. Modal psikologis telah terbukti di berbagai lingkungan organisasi sebagai sumber daya yang dapat dibentuk dan bersifat sementara, bukan sebagai sifat yang tetap, yang berarti pada prinsipnya modal psikologis dapat dikembangkan melalui intervensi yang ditargetkan, bukan hanya dipilih saat perekrutan [17]. Teori harapan lebih lanjut menjelaskan bahwa sumber daya ini memiliki dua komponen yang berbeda — kemauan untuk mengejar suatu tujuan dan jalur yang dirasakan untuk mencapainya — yang keduanya merupakan sasaran yang masuk akal untuk program pengembangan profesional [31].

Komponen kedua, penguatan makna berbasis nilai, melibatkan pengintegrasian etika kerja Islam dan kerangka kerja profesional yang berorientasi pada ibadah ke dalam program pengembangan guru, berdasarkan bukti bahwa etika kerja Islam secara signifikan memprediksi kinerja guru di lingkungan madrasah [18], [19]. Komponen ini didasarkan pada pengamatan psikologi positif yang lebih luas bahwa penciptaan makna merupakan pendorong utama kemakmuran manusia dan keterlibatan yang berkelanjutan [32], yang menunjukkan bahwa kerangka teologis Islam dapat berfungsi sebagai sumber daya penciptaan makna yang sangat kuat dalam konteks kelembagaan ini, justru karena kerangka tersebut sudah sah secara budaya dan agama, bukan sekadar program kesejahteraan yang diimpor dari luar.

Komponen ketiga, kepemimpinan dan penyangga administratif, melibatkan pengembangan kapasitas bagi kepala sekolah dan pemimpin institusi dalam praktik kepemimpinan transformasional dan yang berlandaskan spiritual [21], [29], dengan tujuan eksplisit untuk menyerap atau merumuskan ulang faktor-faktor penghambat yang timbul dari perubahan kebijakan dan kurikulum [3], [4], [12]. Karena kepemimpinan muncul sebagai moderator yang paling konsisten diidentifikasi dalam tinjauan ini, investasi pada tingkat ini kemungkinan besar akan menghasilkan manfaat pada tingkat organisasi yang melampaui kontribusi seorang guru mana pun.

Ketiga komponen ini dirancang untuk beroperasi secara bersamaan, bukan secara terpisah. Pengembangan modal psikologis tanpa makna berbasis nilai berisiko menghasilkan pelatihan ketahanan yang generik dan terlepas dari budaya kelembagaan tempat para guru sebenarnya bekerja; makna berbasis nilai tanpa peran penyeimbang kepemimpinan berisiko membebaskan seluruh tanggung jawab untuk melakukan reframing positif kepada masing-masing guru, sementara faktor-faktor pemicu stres yang bersifat struktural tetap tidak tersentuh; dan pengembangan kepemimpinan tanpa memperhatikan modal psikologis individu berisiko membuat para pemimpin yang bermaksud baik kekurangan alat praktis untuk mendukung guru di tingkat individu.

Diagram di bawah ini menggambarkan bagaimana ketiga mekanisme yang diidentifikasi pada Bagian A berkontribusi pada ketiga komponen MMEBS, serta bagaimana komponen-komponen tersebut secara bersama-sama menargetkan proses penilaian yang dijelaskan pada Bagian B.

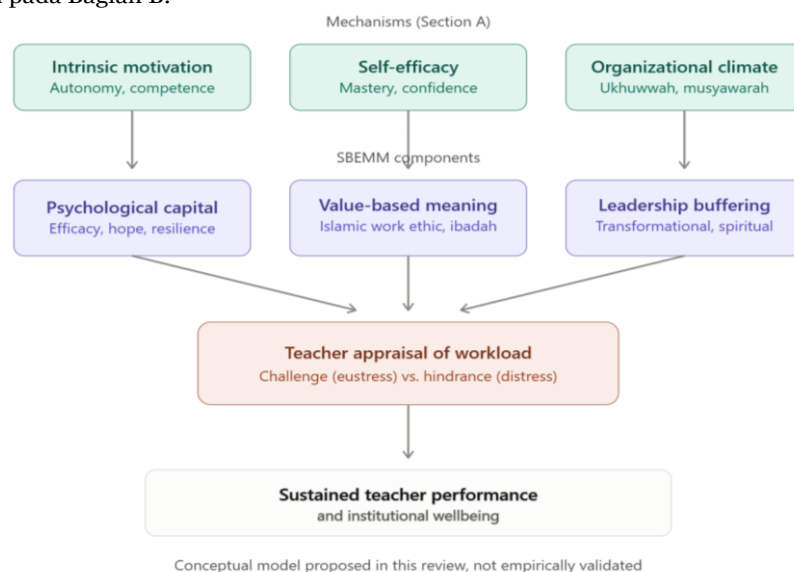


Figure 1. Model Manajemen Eustres Berbasis Sekolah (MMEBS): Dari Mekanisme Eustres hingga Hasil Kinerja Guru.

Simpulan

Tinjauan ini telah mengkaji eustress sebagai sumber daya yang berpotensi signifikan, namun belum dimanfaatkan secara optimal, dalam ekosistem kinerja organisasi pendidikan Islam di Indonesia. Dengan mensintesis bukti dari proses tinjauan pustaka sistematis yang dijelaskan di atas, bersama dengan karya empiris dan teoretis yang terkait secara konseptual dalam psikologi organisasi, etika kerja Islam, dan kajian organisasi positif, penelitian ini mengidentifikasi tiga mekanisme yang saling terkait di mana kondisi yang konsisten dengan eustress tampaknya mendukung kinerja: penguatan motivasi intrinsik, penguatan efikasi diri, dan pengembangan iklim organisasi yang adaptif dan selaras dengan nilai-nilai. Mekanisme-mekanisme ini tampaknya diperkuat ketika ditafsirkan melalui kerangka kerja penciptaan makna dalam teologi dan etika Islam, khususnya konsep amanah, ibadah, dan etika kerja Islam.

Berdasarkan sintesis ini, penelitian ini mengusulkan Model Manajemen Eustres Berbasis Sekolah (MMEBS) sebagai kerangka konseptual yang terdiri dari tiga komponen — pengembangan modal psikologis, penguatan makna berbasis nilai, serta peran pelindung kepemimpinan dan administrasi — yang bertujuan untuk membantu para pemimpin sekolah, pendidik guru, dan pembuat kebijakan dalam menerjemahkan temuan ini menjadi strategi kelembagaan yang praktis. Model ini mengacu pada teori psikologi positif dan perilaku organisasi yang telah mapan, serta filsafat pendidikan Islam, dan ditawarkan sebagai landasan untuk pengujian empiris di masa depan, bukan sebagai intervensi yang telah tervalidasi.

Beberapa keterbatasan perlu diakui. Pertama, penelitian empiris yang secara khusus mengkaji eustress di lembaga pendidikan Islam Indonesia masih terbatas, sehingga membatasi kedalaman sintesis yang spesifik terhadap konteks yang dapat dilakukan dalam tinjauan ini; sebagian besar bukti yang digunakan di sini berasal dari konstruk terkait (modal psikologis, keterlibatan kerja, etika kerja Islam) daripada dari studi yang secara langsung menggunakan konstruk eustress. Kedua, desain cross-sectional mendominasi literatur yang tersedia, yang membatasi kesimpulan kausal mengenai arah hubungan yang dibahas. Ketiga, sebagaimana halnya sintesis literatur pada umumnya, kemungkinan adanya bias publikasi terhadap temuan positif tidak dapat dikesampingkan. Penelitian di masa depan sebaiknya memprioritaskan studi longitudinal dan eksperimental yang dilakukan secara khusus di lingkungan madrasah, pesantren, dan pendidikan tinggi Islam di Indonesia, dengan perhatian khusus pada pengembangan dan validasi psikometrik alat ukur eustress yang spesifik konteks untuk lingkungan pendidikan Islam.

Temuan ini memiliki implikasi bagi kebijakan pendidikan Islam di Indonesia, khususnya upaya untuk memperkuat kesejahteraan dan kinerja guru di tengah reformasi kurikulum yang sedang berlangsung. Investasi dalam pengembangan modal psikologis, pengembangan profesional yang berorientasi pada makna, dan pengembangan kapasitas kepemimpinan transformasional-Islam merupakan strategi yang berpotensi memberikan hasil tinggi dan berakar pada budaya untuk mendukung kinerja dan kesejahteraan guru di Indonesia.

References

1. M. Khoeron, "Pesantren: Dulu, kini, dan mendatang," Kementerian Agama Republik Indonesia. [Online]. Available: <https://kemenag.go.id/opini/pesantren-dulu-kini-dan-mendatang-ft7l9d>. [Accessed: Jul. 23, 2026].
2. B. L. Fredrickson, "The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions," *Am. Psychol.*, vol. 56, no. 3, pp. 218–226, Mar. 2001, doi: 10.1037/0003-066X.56.3.218.
3. A. Saepurrohman and L. K. Pitaloka, "Pengaruh beban administrasi Kurikulum Merdeka, tekanan waktu, dan dukungan organisasi terhadap kesejahteraan mental guru SMK di Semarang," *JEKPEND J. Ekon. dan Pendidik.*, vol. 8, no. 1, pp. 77–88, Jan. 2025, doi: 10.26858/JEKPEND.V8I1.70761.
4. R. T. P. Gea, G. Hutaaruk, T. Y. Damanik, R. Rahmadani, and F. Y. Sitanggang, "Analisis kesulitan guru dalam mengerjakan beban administrasi Kurikulum Merdeka yang tinggi dalam penerapan fungsi manajemen pada pembelajaran di SD Swasta Attaufiq," *Sindoro Cendikia Pendidik.*, vol. 13, no. 6, pp. 61–70, 2025. [Online]. Available: <https://ejournal.warunayama.org/index.php/sindorocendikiapendidikan/article/view/12048/10554>.
5. Y. Putri, I. Wardani, D. Fitria, M. Mahraniy, and P. Lekdamrongkul, "The relationship between psychological capital and subjective well-being among boarding school adolescents," *J. Nurs. Pract.*, vol. 9, pp. 44–52, Oct. 2025, doi: 10.30994/jnp.v9i1.940.
6. H. Selye, *Stress Without Distress*. Philadelphia, PA, USA: Lippincott, 1974. [Online]. Available: <https://books.google.co.id/books?id=GS2rREtXYZMC>.
7. A. Masten, "Resilience in developmental systems: Principles, pathways, and protective processes in research and practice," 2021, pp. 113–134, doi: 10.1093/oso/9780190095888.003.0007.
8. F. Rodhiyah, A. A. Munawwaroh, V. N. Y. Pratiwi, A. Hanif, T. A. Asrinsyrah, and H. Khotimah, "Teacher burnout prevention strategies in Indonesia through wellbeing pedagogy based on Islamic educational values," *Edudeena J. Islam. Relig. Educ.*, vol. 9, no. 2, pp. 207–220, Dec. 2025, doi: 10.30762/edudeena.v9i2.7710.
9. E. Demerouti, "The job demands-resources model: State of the art," *J. Manag. Psychol.*, vol. 22, pp. 309–328, Apr. 2007, doi: 10.1108/02683940710733115.
10. P. Abdul Jabar and M. Safwandy Nugraha, "Psychological factors affecting teacher performance in madrasahs: A case study at MTsN 1 Sumedang," *El-Idare J. Islam. Educ. Manag.*, vol. 11, no. 2, pp. 81–88, 2025, doi: 10.19109/elidare.v11i2.31930.
11. A. Bastian and W. Widodo, "Evoking teacher's professional commitment: Exploring interpersonal communication in transmitting emotional intelligence and psychological capital," *Cogent Educ.*, vol. 11, Oct. 2024, doi: 10.1080/2331186X.2024.2418786.
12. M. A. Cavanaugh, W. R. Boswell, M. V. Roehling, and J. W. Boudreau, "An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers," *J. Appl. Psychol.*, vol. 85, no. 1, pp. 65–74, Feb. 2000, doi: 10.1037/0021-9010.85.1.65.
13. A. Wrzesniewski, C. McCauley, P. Rozin, and B. Schwartz, "Jobs, careers, and callings: People's relations to their

- work,” *J. Res. Pers.*, vol. 31, no. 1, pp. 21–33, Mar. 1997, doi: 10.1006/jrpe.1997.2162.
14. R. M. Yerkes and J. D. Dodson, “The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation,” *J. Comp. Neurol. Psychol.*, vol. 18, no. 5, pp. 459–482, Nov. 1908, doi: 10.1002/CNE.920180503.
 15. A. Arnsten, “Stress weakens prefrontal networks: Molecular insults to higher cognition,” *Nat. Neurosci.*, vol. 18, pp. 1376–1385, Sep. 2015, doi: 10.1038/nn.4087.
 16. A. Bandura, “Self-efficacy: The exercise of control,” *Encycl. Psychol.*, vol. 7, pp. 212–213, 2000, doi: 10.1037/10522-094.
 17. F. Luthans, C. M. Youssef, and B. J. Avolio, *Psychological Capital and Beyond*. Oxford, U.K.: Oxford University Press, 2015. [Online]. Available: <https://books.google.co.id/books?id=jTQcBgAAQBAJ>.
 18. A. Ali and A. Al-Owaidan, “Islamic work ethic: A critical review,” *Cross Cult. Manag. Int. J.*, vol. 15, pp. 5–19, Feb. 2008, doi: 10.1108/13527600810848791.
 19. K. Kurniati, S. Basalamah, A. Halim, and A. Syahid, “The effect of Islamic work ethic, competence and motivation on the performance of State Madrasah Aliyah teachers in South Sulawesi,” *J. Diskurs. Islam*, vol. 9, no. 3, pp. 368–382, Sep. 2021, doi: 10.24252/jdi.v9i3.21451.
 20. M. N. Al-Attas, *The Concept of Education in Islam: A Framework for an Islamic Philosophy of Education*. Kuala Lumpur, Malaysia: Muslim Youth Movement of Malaysia (ABIM), 1980. [Online]. Available: <https://books.google.co.id/books?id=47vHnQEACAAJ>.
 21. B. M. Bass and R. E. Riggio, *Transformational Leadership*, 2nd ed. Mahwah, NJ, USA: Lawrence Erlbaum Associates, 2006, doi: 10.4324/9781410617095.
 22. A. S. Aceh, N. Asnawi, and M. F. Tharaba, “Exploring the impact of Islamic leadership, work ethic, and discipline on job satisfaction and teacher performance in madrasah,” *Al-Tanzim J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 8, no. 4, pp. 1110–1123, Dec. 2024, doi: 10.33650/AL-TANZIM.V8I4.8911.
 23. M. J. Page et al., “The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews,” *BMJ*, vol. 372, Art. no. n71, Mar. 2021, doi: 10.1136/bmj.n71.
 24. J. Cohen, “A coefficient of agreement for nominal scales,” *Educ. Psychol. Meas.*, vol. 20, no. 1, pp. 37–46, 1960, doi: 10.1177/001316446002000104.
 25. Q. N. Hong et al., “The Mixed Methods Appraisal Tool (MMAT) version 2018 for information professionals and researchers,” *Educ. Inf.*, vol. 34, no. 4, pp. 285–291, 2018, doi: 10.3233/EFI-180221.
 26. R. M. Ryan and E. L. Deci, “Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being,” *Am. Psychol.*, vol. 55, no. 1, pp. 68–78, Jan. 2000, doi: 10.1037/0003-066X.55.1.68.
 27. S. Folkman, “Stress: Appraisal and coping,” in *Encyclopedia of Behavioral Medicine*, M. D. Gellman and J. R. Turner, Eds. New York, NY, USA: Springer, 2013, pp. 1913–1915, doi: 10.1007/978-1-4419-1005-9_215.
 28. M. Tschannen-Moran and A. W. Hoy, “Teacher efficacy: Capturing an elusive construct,” *Teach. Teach. Educ.*, vol. 17, pp. 783–805, Oct. 2001, doi: 10.1016/S0742-051X(01)00036-1.
 29. L. W. Fry, “Toward a theory of spiritual leadership,” *Leadersh. Q.*, vol. 14, pp. 693–727, Dec. 2003, doi: 10.1016/j.leaqua.2003.09.001.
 30. A. Wrzesniewski and J. E. Dutton, “Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work,” *Acad. Manag. Rev.*, vol. 26, no. 2, pp. 179–201, 2001, doi: 10.2307/259118.
 31. C. R. Snyder, “Hope theory: Rainbows in the mind,” *Psychol. Inq.*, vol. 13, pp. 249–275, 2002, doi: 10.1207/S15327965PLI1304_01.
 32. M. E. P. Seligman and M. Csikszentmihalyi, “Positive psychology: An introduction: Reply,” *Am. Psychol.*, vol. 56, pp. 89–90, Jan. 2001, doi: 10.1037/0003-066X.56.1.89.