

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Guru PAUD *(The Influence of Job Satisfaction on Psychological Well-Being of Early Childhood Teachers)*

Ni Made Puja Pramana Devi* dan Sri Kurnianingsih

Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia

**)nimadepuja@student.uns.ac.id*

Abstrak

Peran guru sangat krusial dalam membentuk karakter dan perkembangan anak, khususnya pada tingkat Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). Namun, pekerjaan sebagai guru PAUD seringkali disertai dengan berbagai tantangan yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis mereka. Kondisi menurunnya kesejahteraan psikologis ini dapat berdampak pada motivasi, kinerja, serta kualitas interaksi guru dengan anak didik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji sejauh mana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis guru PAUD yang berada di Kota Surakarta. Pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan melibatkan 117 guru PAUD yang aktif mengajar di Kecamatan Pasar Kliwon dan Kecamatan Serengan Kota Surakarta sebagai sampel penelitian. Data penelitian diperoleh melalui penggunaan Ryff *Psychological Well-Being Scale* (PWBS) untuk menilai tingkat kesejahteraan psikologis dan *Job Satisfaction Survey* (JSS) oleh Spector untuk mengukur tingkat kepuasan kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan secara statistik, $F(1,115)= 142,01$, $p= 0,000$, dengan $R^2= 0,553$. Kepuasan kerja secara signifikan memprediksi kesejahteraan psikologis, $\beta= 0,265$, $p= 0,000$.

Kata kunci: kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis, guru PAUD

Abstract

The role of teachers is crucial in shaping children's character and development, especially at the Early Childhood Education (PAUD) level. However, working as an early childhood teacher often comes with various challenges that can affect their psychological well-being. This decline in psychological well-being can have an impact on motivation, performance, and the quality of teachers' interactions with their students. This study aims to determine the effect of job satisfaction on the psychological well-being of Early childhood teachers in Surakarta. The research method used is quantitative. The sample consisted of 117 active Early childhood teachers in Pasar Kliwon and Serengan districts of Surakarta City. Data collection was conducted using the Ryff Psychological Well-Being Scale (PWBS) to measure psychological well-being and the Job Satisfaction Survey (JSS) Scale Spector to measure job satisfaction. The analysis results showed that the regression model was statistically significant overall, $F(1,115)= 142.01$, $p= .000$, with $R^2= .553$. Job satisfaction significantly predict psychological well-being, $\beta= 0.265$, $p= .000$.

Keywords: job satisfaction, psychological well-being, early childhood teacher

PENDAHULUAN

Fondasi perkembangan anak yang mencakup aspek fisik, kognitif, bahasa, emosional, dan sosial dibentuk melalui peran krusial guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). Keberhasilan proses pembelajaran di PAUD sangat bergantung pada

kualitas guru dalam merancang dan melaksanakan kegiatan yang menyenangkan. Keberhasilan guru PAUD tidak terlepas dari kemungkinan kegagalan dalam pekerjaannya dikarenakan dihadapkan pada tantangan kompleks seperti status pekerjaan yang tidak stabil dan kompensasi yang tidak memadai.

Tantangan guru PAUD mencakup kemampuan menjalin hubungan dengan anak, merancang kegiatan pembelajaran, menilai perkembangan anak, menerapkan strategi belajar yang efektif dan efisien, serta menciptakan lingkungan yang kondusif bagi tumbuh kembang anak secara optimal (Scarvanovi & Priyatama, 2023). Tondowala (2025) mengungkapkan guru PAUD sering kali menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti perubahan kurikulum yang cepat, ekspektasi dari orang tua dan institusi pendidikan, serta menciptakan metode pengajaran baru. Hasil wawancara menunjukkan beberapa tantangan yang dihadapi guru, antara lain kesulitan dalam mengatur situasi kelas, hubungan dengan orang tua yang tidak selalu mendukung saran dari guru untuk perkembangan anak, merancang lebih dari satu kegiatan dalam sehari, serta proses transisi mengajar di tingkat SMP menjadi guru PAUD. Kondisi ini menyebabkan guru mengalami kelelahan emosional dan merasa tertekan, sehingga menyebabkan penurunan motivasi, kualitas interaksi antara guru dan murid, hingga mempengaruhi kesejahteraan psikologis pada guru.

Peneliti melakukan wawancara dengan guru-guru PAUD yang bekerja di Kota Surakarta, ditemukan enam dari tujuh guru mengungkapkan bahwa kompensasi yang diterima berada lebih rendah dari rata-rata upah minimum regional (UMR) dan tidak sejalan dengan tanggung jawab dijalani. Selain itu, enam guru juga menyatakan bahwa tunjangan tidak selalu diberikan, bahkan ada yang tidak menerima tunjangan sama sekali. Guru-guru PAUD juga mengungkapkan berbagai faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja mereka, seperti keterbatasan kesempatan untuk mendapatkan promosi atau peningkatan jenjang karier dan beberapa guru merasa kurang mendapatkan penghargaan atas kinerja mereka. Kondisi-kondisi tersebut dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja guru PAUD.

Peneliti melakukan studi pendahuluan pada tanggal 2 hingga 11 Oktober 2024 di delapan sekolah PAUD di Kota Surakarta dengan tujuan

mengetahui kondisi kesejahteraan psikologis guru di sekolah tersebut melalui metode wawancara dan observasi. Wawancara yang dilakukan bersifat terstruktur, dengan pertanyaan-pertanyaan yang disusun berdasarkan enam dimensi kesejahteraan psikologis, yakni penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Observasi dilakukan dengan mengikuti aktivitas guru PAUD dari awal guru menyiapkan kelas, proses pembelajaran berlangsung, hingga kegiatan penutupan. Fokus observasi diarahkan pada interaksi guru dengan anak-anak dan sesama guru, cara menangani dinamika kelas, dan strategi mengajar. Ditemukan kesejahteraan psikologis antar guru beragam. Hasilnya menunjukkan terdapat guru yang masih kurang mampu dalam mengendalikan situasi kelas dengan tidak memberikan respons atau membiarkan muridnya menangis. Akan tetapi, beberapa guru lainnya sudah memiliki penguasaan lingkungan yang baik. Selain itu, beberapa guru juga menunjukkan pertumbuhan pribadi baik dengan mengikuti pelatihan dan 4 hubungan yang baik juga ditemukan dengan sesama guru dan orang tua murid. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan guru PAUD, terutama kesejahteraan psikologisnya, masih belum ideal.

Menurut Ryff (1989), kesejahteraan psikologis adalah kondisi di mana individu dapat menerima segala kelebihan maupun kekurangannya serta memiliki arah hidup yang terencana, membangun hubungan positif dengan orang lain, mampu mengambil keputusan secara otonom, mengendalikan lingkungannya, serta terus senantiasa berkembang secara personal. Sementara itu, Diener dkk. (2009), memandang kesejahteraan psikologis sebagai penilaian pribadi terhadap pengalaman hidup individu yang dikelompokkan berdasarkan perasaan positif, partisipasi aktif, dan makna. Sedangkan, Schultz menggambarkan kesejahteraan psikologis sebagai suatu bentuk fungsi positif dari individu yang menunjukkan adanya arah dan tujuan hidup yang sehat.

Ryff (1989) mengungkapkan terdapat enam dimensi kesejahteraan psikologis, yaitu: 1) penerimaan diri, yaitu individu mampu mengevaluasi pandangan yang baik tentang diri sendiri dan pengalaman hidup di masa lampau; 2) pertumbuhan pribadi, yaitu kemampuan individu untuk bertumbuh dan berkembang sebagai pribadi; 3) tujuan hidup, yaitu keyakinan individu bahwa hidup mempunyai tujuan dan makna; 4) hubungan positif dengan orang lain, yaitu kemampuan individu dalam membangun hubungan yang baik dengan orang lain; 5) penguasaan lingkungan, yaitu kemampuan individu dalam mengatur kehidupan dan dunia sekitarnya secara efektif; 6) otonomi, yaitu kemampuan individu dalam menentukan nasib sendiri secara mandiri.

Dalam konteks guru PAUD, kesejahteraan psikologis tinggi cenderung mampu menerima diri sendiri secara positif di masa lalunya, mempunyai kemampuan pengambilan keputusan dalam hidupnya, merasa mampu mengontrol situasi kerja mereka dan menemukan solusi terhadap masalah yang muncul, memiliki visi dan misi jelas dalam pekerjaan, terbuka terhadap pengalaman baru, serta mampu membangun hubungan berkualitas dengan rekan kerja, orang tua siswa dan anak-anak didik (Hartini & Hastuti, 2024). Selain itu, guru yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis tinggi umumnya mampu menciptakan suasana kelas yang positif dan berkualitas membangun hubungan yang positif dengan murid, melibatkan siswa secara efektif dalam pembelajaran, dan mengarahkan perilaku siswa secara efisien (Byun & Jeon, 2023; Salavera dkk., 2024). Serta, kesejahteraan psikologis guru juga berdampak secara langsung pada siswanya, seperti dalam memelihara kesejahteraan siswa, prestasi akademik, kinerja akademik, motivasi, serta efikasi diri siswa (Hartini & Hastuti, 2024; Salavera dkk., 2024).

Kesejahteraan psikologis dipengaruhi oleh dua jenis faktor, yakni faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup usia dan jenis kelamin, sementara faktor eksternal meliputi status pernikahan, tingkat sosial ekonomi, serta interaksi

sosial (Hidalgo dkk., 2020). Selain itu, kepuasan kerja juga menjadi salah satu aspek yang berperan dalam mempengaruhi kesejahteraan psikologis. Hal ini konsisten dengan hasil beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis (Istiqomah & Tjalla, 2023; Marcheline & Adiati, 2021; Amri dkk., 2022).

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sebagai tingkat di mana individu memiliki rasa suka atau tidak suka terhadap (Spector, 1997). Sedangkan Luthans (2011) mendefinisikan kepuasan kerja pekerjaannya hasil dari bagaimana karyawan memandang tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dianggap bernilai bagi mereka. Di sisi lain, Robbins dan Judge (2013) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan emosi positif terhadap pekerjaan yang dilakukan, yang timbul sebagai konsekuensi dari penilaian terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan tersebut.

Spector (1997) menguraikan sembilan aspek dalam kepuasan kerja, yaitu: 1) upah, mencakup jumlah gaji dan kesesuaiannya dibandingkan dengan yang lain dalam organisasi. Upah yang diperoleh akan menjadikan guru termotivasi untuk bekerja lebih baik dan berpengaruh pada semangat kerja yang tinggi (Suyono, 2021); 2) promosi, mencakup dengan jalur karir yang jelas yang berdampak pada produktivitas karyawan. Guru akan memiliki jalur karir yang jelas dan kesempatan untuk naik jabatan merasa lebih termotivasi untuk berprestasi (Sari dkk., 2024); 3) hubungan atasan, mencakup terjalin interaksi yang baik antara kepala sekolah dengan guru dapat meningkatkan kepuasan kerja (Mavianti, 2018); 4) tunjangan, mencakup pada kompensasi tambahan di luar gaji pokok. Tunjangan kinerja dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, terutama bagi guru PAUD yang sering menghadapi beban kerja tinggi dengan imbalan finansial yang rendah (Azizah & Kanda, 2024); 5) penghargaan non-materi, seperti pengakuan formal atas prestasi dapat mendorong motivasi intrinsik guru dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka (Husnunnadia & Masyithot,

2024); 6) kondisi kerja termasuk jam kerja dan fasilitas juga memengaruhi kepuasan. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman berkontribusi pada kepuasan yang lebih tinggi (Masri, 2020); 7) interaksi dengan rekan kerja, mencakup kebutuhan sosial karyawan. Lingkungan kerja harmonis, saling mendukung, adanya keakraban antar guru akan meningkatkan rasa nyaman dan kepuasan dalam bekerja (Hasanah & Laily, 2020); 8) sifat pekerjaan, melibatkan jenis tugas yang dilakukan dan keselarasan keterampilan dengan persyaratan pekerjaan. Tugas yang diselesaikan dengan tepat waktu mencerminkan adanya kepuasan kerja (Ghufron, 2016); 9) komunikasi yang efektif berkontribusi dalam mengurangi konflik dan membangun lingkungan kerja yang harmonis. Komunikasi yang baik juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru PAUD (Ghufron, 2016).

Berbagai studi yang dilakukan pada guru mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berperan dalam menumbuhkan kesejahteraan psikologis. Penelitian Istiqomah dan Tjalla (2023) pada guru honorer di SMA, menemukan adanya pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis. Studi Farhanna dan Tatiyani (2022) juga menemukan kepuasan kerja memiliki hubungan positif yang kuat dengan kesejahteraan psikologis para guru. Penelitian tersebut menambahkan bahwa penerimaan terhadap status pekerjaan dan kompensasi yang diterima turut berkontribusi dalam membentuk kepuasan kerja serta kesejahteraan psikologis. Selain itu, Yulianti dkk. (2023) mengungkapkan bahwa guru honorer merasa lebih sejahtera secara psikologis ketika mereka puas terhadap kondisi kerja, yang dipengaruhi oleh rasa aman atas status pekerjaan dan penghasilan yang memadai untuk kebutuhan sehari-hari.

Penelitian yang mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis, khususnya subjek guru PAUD masih belum banyak dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini dimaksudkan untuk memperdalam pemahaman mengenai bagaimana

kepuasan kerja dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis para guru PAUD, mengingat pentingnya peran mereka dalam pendidikan serta berbagai tantangan yang mereka hadapi dalam menjalankan tugas sehari-hari. Peneliti mengajukan hipotesis bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis pada guru PAUD.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan kesejahteraan psikologis sebagai variabel terikat dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas. Pengambilan data dilakukan secara langsung melalui pengisian kuesioner oleh responden secara mandiri dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik ini adalah metode pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2017). Kriteria dari sampel penelitian merupakan guru (atau pengajar atau pendidik) aktif yang bekerja di PAUD (TK, KB, Pos PAUD, SPS, TPA) di Kecamatan Pasar Kliwon dan Serangan Kota Surakarta. Jumlah subjek dari penelitian ini berjumlah sebanyak 117 orang. Gambaran responden pada penelitian ini disajikan dalam pada Tabel 1.

Kuesioner terdiri 4 bagian, yaitu *informed consent*, data diri, serta alat ukur dari kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja. Data pribadi mencakup usia responden, jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir, masa kerja, serta penghasilan yang diterima. Dalam penelitian ini, setiap butir pernyataan dalam kuesioner disusun menggunakan skala Likert. Responden diminta memberikan penilaian dengan skala 1 hingga 6, di mana angka 1 menunjukkan “Sangat Tidak Setuju”, 2 “Tidak Setuju”, 3 “Cukup Tidak Setuju”, 4 “Cukup Setuju”, 5 “Setuju”, dan 6 “Sangat Setuju”. Instrumen kesejahteraan psikologis yang digunakan merupakan adaptasi dari skala *Psychological Well-Being* yang dikembangkan oleh Ryff (1989), terdiri atas 31 butir pernyataan dan 11 pernyataan yang tidak valid, yaitu pernyataan nomor 7, 9, 15, 20, 25, 35, 37, 38, 40, 41, dan 42 dengan nilai *Cronbach's*

Alpha sebesar 0,891. Skala ini mencakup enam aspek kesejahteraan psikologis, yaitu hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, penerimaan diri, dan pertumbuhan pribadi. Skala kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini merupakan adaptasi dari *Job Satisfaction Scale (JSS)* yang dikembangkan oleh Spector (1997). Skala ini terdiri atas 29 butir dianggap valid dan 7 pernyataan tidak valid, yaitu item nomor 1, 2, 4, 12, 13, 28, dan 31 dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,833, serta mencakup sembilan aspek, yaitu komunikasi, tunjangan, rekan kerja, promosi,

penghargaan terhadap hasil kerja, supervisi, sifat pekerjaan, prosedur kerja, dan gaji.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana sebagai teknik analisis data. Metode regresi digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Proses analisis dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 25.0 *for Windows*. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu perlu dipenuhi beberapa uji asumsi, yaitu uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Tabel 1. Gambaran responden

Variabel	Frekuensi	Presentase (%)
Usia		
19-28 Tahun	23	19,7%
29-38 Tahun	22	18,8%
39-48 Tahun	38	32,5%
49-58 Tahun	26	22,2%
59-68 Tahun	5	4,3%
71 Tahun	1	0,9%
Tidak diketahui	2	1,7%
Jenis Kelamin		
Perempuan	115	98,3%
Laki-laki	2	1,7%
Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK	30	25,64%
D1-D3 PAUD	3	2,56%
D1-D3 Non PAUD	5	4,27%
S1 PAUD	44	37,61%
S1 Non PAUD	34	29,06%
S2 Non PAUD	1	0,85%
Masa Kerja		
<5 Bulan	2	1,71%
5 Bulan – 1 Tahun	9	7,7%
2-10 Tahun	37	31,62%
11-20 Tahun	43	36,75%
21-30 Tahun	10	8,55%
31-40 Tahun	10	8,55%
>40Tahun	3	2,56%

HASIL

Dalam penelitian ini, regresi linear sederhana digunakan sebagai teknik analisis untuk mengukur pengaruh variabel kepuasan kerja pada kesejahteraan psikologis. Agar model regresi tersebut layak digunakan, dilakukan serangkaian uji yaitu uji normalitas, uji linearitas, serta uji heteroskedastisitas. Uji normalitas menunjukkan signifikansi (*2-tailed*) sebesar 0,092 atau $>0,05$. Artinya, seluruh data telah terdistribusi normal. Hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis dapat diketahui melalui uji linearitas. Diketahui nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,081 ($>0,05$). Hasil menjelaskan bahwa adanya hubungan linear antara variabel. Uji heteroskedastisitas diujikan dengan metode uji *Glejser*. Hasil uji signifikansi menunjukkan nilai sebesar 0,087 ($> 0,05$), sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam data berdasarkan model *Glejser*.

Berdasarkan hasil uji regresi, diperoleh nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,265 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis. Nilai t hitung sebesar 11,917 mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut secara statistik signifikan. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga hipotesis diterima.

Nilai *R Square* dapat mengetahui sejauh mana kepuasan kerja memengaruhi kesejahteraan psikologis. Besar sumbangan variabel dilihat melalui nilai koefisien determinasi (*R Square*= 0,553) yang menandakan bahwa variabel kepuasan kerja berkontribusi sebesar 55,3% terhadap variabel kesejahteraan psikologis. Berdasarkan tabel 2 diketahui nilai signifikansi (*2-tailed*) antara semua aspek kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis adalah sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara aspek kepuasan kerja dengan variabel kesejahteraan psikologis.

Tabel 2. Korelasi Aspek Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis

Aspek	Kesejahteraan Psikologis	Signifikansi (2-tailed)
Gaji	0,516	0,000
Promosi	0,384	0,000
Supervisi	0,570	0,000
Tunjangan	0,515	0,000
Penghargaan	0,613	0,000
Prosedur Kerja	0,522	0,000
Rekan Kerja	0,560	0,000
Sifat Pekerjaan	0,468	0,000
Komunikasi	0,627	0,000

DISKUSI

Tujuan penelitian ini adalah mengeksplorasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis. Dengan kata lain, guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka tingkat kesejahteraan psikologis yang mereka alami juga semakin tinggi.

Hasil temuan dalam studi ini selaras dengan temuan dalam studi sebelumnya terhadap guru SLB yang dikakukan oleh Naimah dkk., (2025), yang menyimpulkan adanya pengaruh yang positif kepuasan kerja sebesar 27,9% terhadap kesejahteraan psikologis. Hal ini juga didukung dalam studi Istiqomah dan Tjalla, 2023 yang dilakukan pada guru honorer SMA, bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif sebesar 35,7% terhadap kesejahteraan psikologis. Selain itu, dalam

penelitian Yulianti *dkk.*, (2023) menyatakan kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh langsung terhadap kesejahteraan psikologis pada guru honorer. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin guru honorer merasakan puas akan pekerjaannya, maka semakin sejahtera pula kondisi psikologisnya.

Kesejahteraan psikologis dapat dipengaruhi sebesar 55,3% oleh kepuasan kerja, sementara 44,7% ditentukan oleh faktor-faktor lainnya. Faktor yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis selain kepuasan kerja, seperti karakteristik kepribadian (optimisme, harga diri, strategi pengaturan emosi), pengalaman dalam kehidupan keluarga (status perkawinan, pengasuhan anak, pengalaman masa kecil), keterlibatan dalam pekerjaan dan komunitas, status ekonomi, serta faktor biologis (Ryff, 2014). Selain itu, adapun faktor lainnya yang memengaruhi kesejahteraan psikologis pada guru meliputi dukungan (kepemimpinan, agama dan spiritual, pelatihan, sosial), tuntutan pekerjaan, efikasi diri, hubungan dengan orang lain (rekan kerja dan siswa), suasana dan lingkungan kerja, antusiasme siswa dalam belajar, kompetensi guru, serta gaji yang memadai (Saleh & Kurniawati, 2024; Leong, 2022).

Analisis deskriptif menunjukkan kategorisasi responden terbagi menjadi tiga bagian, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Hasil dari 117 responden pada variabel kepuasan kerja dari 117 responden pada variabel kesejahteraan psikologis diperoleh 4 guru (3,4%) dalam kategori rendah, 2 guru (1,7%) dalam kategori sedang, dan kategori tinggi sebanyak 111 guru (94,9%). Sementara, pada variabel kesejahteraan psikologis mayoritas dalam kategori sedang sebanyak 81 guru (69,2%), 20 guru (17,1%) dalam kategori rendah, sedangkan 16 guru (13,7%) termasuk kategori tinggi. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa guru PAUD memiliki tingkat kepuasan kerja yang cenderung tinggi dan kesejahteraan psikologis yang cenderung pada tingkat sedang.

Penelitian ini dapat memperluas literatur mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis. Akan tetapi, penelitian

tidak lepas dari keterbatasan, di mana penelitian ini hanya dilakukan di dua kecamatan pada guru PAUD Kota Surakarta, yaitu Pasar Kliwon dan Serengan. Hal ini menjadi keterbatasan karena belum mencakup seluruh wilayah Kota Surakarta. Beberapa partisipan dalam penelitian ini belum sepenuhnya memenuhi kualifikasi akademik dan sertifikasi profesi sebagaimana tercantum dalam Permendikbud No. 137 Tahun 2014. Hal ini dapat mempengaruhi generalisasi hasil penelitian terhadap populasi guru PAUD yang tersertifikasi secara penuh. Penelitian lanjutan sebaiknya melibatkan sampel yang lebih representatif seperti seluruh Guru PAUD di Indonesia untuk memastikan hasil yang lebih dapat dioptimalkan. Dalam penelitian ini, belum mengeksplorasi secara mendalam keterkaitan antar dimensi dari masing-masing variabel antara kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis. Hal ini memungkinkan adanya aspek tertentu yang memiliki pengaruh lebih besar belum terungkap secara rinci. Selain itu, fokus penelitian ini terbatas pada satu variabel independen, yaitu kepuasan kerja, sementara masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi kesejahteraan psikologis, misalnya jenis kelamin, usia, budaya, status sosial ekonomi (Ryff & Singer, 1996), masa lama bekerja, dan gaji.

Peneliti memberikan beberapa saran bagi pihak terkait. Bagi guru PAUD, disarankan untuk mengikuti kegiatan seperti pelatihan kesehatan mental, *family gathering*, dan *peer sharing session* agar dapat meningkatkan motivasi dan kesejahteraan psikologis dalam bekerja. Bagi lembaga PAUD, diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan penghargaan atas kinerja guru, serta memfasilitasi pelatihan dan pengembangan profesional untuk menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja guru. Pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan Dinas terkait juga diharapkan memberikan perhatian lebih terhadap kesejahteraan guru PAUD, baik dari aspek materiil maupun psikologis, melalui program berkelanjutan seperti pelatihan, bimbingan teknis, dan *workshop* kesehatan mental. Sementara itu,

bagi peneliti selanjutnya, disarankan memperluas cakupan wilayah penelitian serta menambah variabel lain yang berkaitan dengan kesejahteraan psikologis, sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis pada guru PAUD dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja. Selain itu, mayoritas guru PAUD sebagai responden penelitian juga menunjukkan kepuasan kerja yang relatif tinggi dan kesejahteraan psikologis yang sedang. Guru PAUD yang merasakan puas akan pekerjaannya, maka akan semakin sejahtera dalam kondisi psikologisnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, A., Ribhan, & Ahadiat, A. (2022). The influence of job satisfaction and psychological well-being on turnover on hospital employees. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i2.6332>
- Azizah, S. N., & Kanda, A. S. (2024). Pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi dan kepuasan kerja guru pendidikan usia dini. *Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(2), 318–322.
<https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i2.666>
- Byun, S., & Jeon, L. (2023). Preschool teachers' psychological wellbeing, emotion regulation, and emotional responsiveness: a US-Korea comparison. *Frontiers in Psychology*, 14(June).
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1152557>
- Diener, E., Lucas, R., Schimmack, U., & Helliwell, J. (2009). *Well-being for public*
- Farhanna, S., & Tatiyani, T. (2022). Hubungan kepuasan kerja dan regulasi emosi dengan kesejahteraan psikologis pada guru di kompleks pendidikan Muhammadiyah Kramat Raya Jakarta Pusat. *Psikologi Kreatif Inovatif*, 2(3), 104-111.
<https://doi.org/10.37817/psikologikreatifinovatif.v2i3.2133>
- Ghufron, M. N. (2016). Kepuasan kerja guru paud ditinjau dari iklim kelas dan efikasi mengajar. *Quality*, 4(2), 254–270
- Hartini, S., & Hastuti, R. (2024). Kesejahteraan psikologis pada pendidik pendidikan anak usia dini. *Khatulistiwa: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Humaniora*, 4(1), 56-63.
<https://doi.org/10.55606/khatulistiwa.v4i1.2707>
- Hasanah, N., & Laily, N. (2020). Self-Efficacy dan kepuasan kerja pada guru Taman Kanak-Kanak (TK). *Efektor*, 7(1), 80–89.
<https://doi.org/10.29407/e.v7i1.14398>
- Hidalgo, J. L.-T., Bravo, B. N., Martínez, I. P., Pretel, F. A., Postigo, J. M. L., & Rabadán, F. E. (2020). Psychological well-being, assessment tools and related factors. In I. E. Wells (Ed.), *Psychological Well-Being: Psychology of emotions, motivation and actions* (Vol. 5, pp. 77–113). Nova Science Publishers, Inc
- Husnunnadia, R., & Masyithot, S. (2024). Pemberian penghargaan untuk meningkatkan kualitas guru di Madrasah Ibtidaiyah: Tinjauan strategi kepala sekolah. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(10), 104–112.
<https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.11180954>
- Istiqomah, N., & Tjalla, A. (2023). The influence of self efficacy and job satisfaction on the psychological wellbeing of the honorary teacher state highschool in Depok city. *JISAE: Journal of Indonesian Student Assessment and Evaluation*, 9(2), 8594.
<https://doi.org/10.21009/jisae.v9i2.38383>
- Leong, D. C. P. (2022). Factors affecting the psychological well-being of educators: A study on private college lecturers succeeding COVID-19 pandemic. *Borneo Journal of Social Sciences*.
<https://doi.org/10.35370/bjssh.2022.4.2-02>

- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Marcheline, A. R., & Adiati, R. P. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan yang mengalami job mismatch. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1319–1330. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28616>
- Masri, M. (2020). Pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru pegawai negeri sipil (Studi pada Sma Negeri 6 Kendari). *Journal Publicuho*, 3(3), 349–360. <https://doi.org/10.35817/jpu.v3i3.12352>
- Mavianti. (2018). Hubungan antara komunikasi interpersonal atasan-bawahan dan persepsi terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru SMA Muhammadiyah 2 Tanjung Sari Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1926>
- Naimah, H., Dewi, M. P., & Chrisnatalia, M. (2025). The Effect of Job Satisfaction on Psychological Well-Being in School Teachers Luar Biasa (SLB). *Journal of Research and Community Service*, 6(4), 381–394. <https://doi.org/https://doi.org/10.59188/devotion.v6i4.25449>
- Ramadhani, T., Djunaedi, D., & Sismiati S., A. (2016). Kesejahteraan psikologis (psychological well-being) siswa yang orangtuanya bercerai (Studi deskriptif yang dilakukan pada siswa di SMK Negeri 26 Pembangunan Jakarta). *Insight: Jurnal Bimbingan Konseling*, 5(1), 108. <https://doi.org/10.21009/insight.051.16>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education, Inc
- Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1996). Psychological well-being: meaning, measurement, and implications for psychotherapy research. *Psychotherapy and psychosomatics*, 65(1), 14–23. <https://doi.org/10.1159/00028902>
- Salavera, C., Urbón, E., Usán, P., Franco, V., Paterna, A., & Aguilar, J. M. (2024). Psychological wellbeing in teachers. Study in teachers of early childhood and primary education. *Heliyon*, 10(7). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e28868>
- Saleh, A. Y., & Kurniawati, F. (2024). Factors influencing the well-being of primary school teacher 2wqwr in Indonesia: a pilot study. *Psychological Research on Urban Society*, 7(1), 12–24. <https://doi.org/10.7454/proust.v7i1.1140>
- Sari, R., Fauzan, A., & Bedi, F. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(18), 866–876. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.13983581>
- Scarvanovi, B. W., & Priyatama, A. N. (2023). “Legowo”: Sebuah gambaran kebersyukuran dan kesejahteraan psikologis guru pendidikan anak usia dini. *Jurnal Psikologi : Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 10(1), 58–74. <https://doi.org/10.35891/jip.v10i1.2890>
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. SAGE Publications,
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV
- Suyono. (2021). Analisis korelasi gaji dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja guru. *JPT: Jurnal Pendidikan Tematik*, 2(3), 289–299.

Tondowala, S. F. H. (2025). Tantangan emosional guru PAUD: Tinjauan literatur tentang dampaknya terhadap pengelolaan kelas dan pembelajaran yang efektif. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9, 12784–12792

Yulianti, I., Febriana, S. K. T., & Istiqomah, E. (2023). Peran kepuasan kerja dalam memediasi ketidakamanan kerja terhadap kesejahteraan psikologis guru Honorer di Indonesia. *Psychopolytan*