

## **Pengaruh Gaji terhadap *Psychological Well-Being* Guru PAUD di Kota Semarang dengan Mediator Kepuasan Kerja**

Ananda Putri Nurrohmah<sup>1</sup> (Universitas Sebelas Maret, Indonesia)

Sri Kurnianingsih<sup>2</sup> (Universitas Sebelas Maret, Indonesia)

Co-Author Email: [anandapn@student.uns.ac.id](mailto:anandapn@student.uns.ac.id)

**Abstrak:** Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) memiliki peran yang sangat penting dalam perkembangan dan pembelajaran anak, namun banyak guru PAUD di Indonesia masih menerima gaji yang jauh di bawah UMR sehingga berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja dan *Psychological Well-Being* (PWB). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap *psychological well-being* guru PAUD dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator di Kota Semarang. Pendekatan kuantitatif dengan metode survei digunakan pada penelitian ini dengan 187 partisipan guru PAUD yang mengajar di lima kecamatan di Kota Semarang. Instrumen yang digunakan adalah skala kepuasan kerja guru dan skala PWB yang telah melalui uji coba. Analisis data dilakukan dengan analisis mediasi menggunakan modul medmod dan metode *bootstrapping* menggunakan perangkat lunak Jamovi versi 2.3.26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung antara gaji dan PWB melalui kepuasan kerja signifikan ( $p = 0.017$ ), sedangkan pengaruh langsung gaji terhadap PWB tidak signifikan ( $p = 0.914$ ). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi secara penuh (full mediation) hubungan antara gaji dan PWB guru PAUD. Oleh karena itu, upaya peningkatan kesejahteraan guru PAUD perlu memperhatikan aspek finansial sekaligus faktor psikologis yang berkaitan dengan kepuasan dalam pengalaman kerja.

**Kata kunci:** gaji; kepuasan kerja; *Psychological Well-Being*; guru PAUD.

## PENDAHULUAN

Guru memiliki peran yang penting dalam proses pembelajaran dan perkembangan anak didik (Baluyos et al., 2019). Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah (Permendikdasmen) Nomor 12 Tahun 2025, Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan pembinaan bagi anak sejak lahir hingga usia enam tahun melalui rangsangan pendidikan untuk mendukung pertumbuhan jasmani dan rohani, sehingga siap memasuki pendidikan selanjutnya (Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Republik Indonesia, 2025). Guru PAUD memiliki berbagai peran yang sangat penting, baik sebagai pelaksana pembelajaran, evaluator, komunikator, maupun administrator (Basri, 2019). Dengan peran sepenting ini, kenyataannya guru PAUD di Indonesia masih harus berhadapan dengan gaji yang jauh dari Upah Minimum Regional (UMR), Himpunan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Anak Usia Dini (Himpaudi) mengungkapkan fakta memprihatinkan bahwa pada tahun 2022, dari 150.000 anggotanya, 72,07 persennya menerima gaji di bawah Rp250.000,00 dan hanya 1,8 persen yang memiliki gaji di atas Rp1.000.000,00 (Nua, 2022). Temuan serupa juga ditemukan pada asesmen awal peneliti di lapangan, rentang pendapatan guru PAUD adalah Rp0,00 sampai Rp3.700.000,00 dengan rata-rata Rp1.163.355,00, sedangkan UMK Semarang terkini senilai Rp3.701.709,00 (Gubernur Jawa Tengah, 2025). Sedangkan semakin rendah gaji yang diterima guru, semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan (Bhoki, 2023).

*Psychological Well-Being* (PWB) merupakan salah satu konsep penting dalam psikologi yang suatu kondisi ketika individu mampu menerima dirinya secara menyeluruh, menjalani hidupnya dengan bermakna dan bahagia, sehingga dapat mencapai potensi yang dimiliki dengan maksimal. Menurut model PWB oleh Ryff dan Keyes (1995), PWB dapat dijelaskan dengan enam dimensi, yaitu otonomi, penguasaan lingkungan, pertumbuhan pribadi, hubungan positif dengan orang lain, tujuan hidup, dan penerimaan diri. Salah satu faktor yang secara konsisten ditemukan memengaruhi PWB pada guru adalah kepuasan kerja (Devi, 2025; Farhanna & Tatiyani, 2022; Hussain et al., 2022; Thakur et al., 2022; Washinta & Hadi, 2021).

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman seseorang terhadap pekerjaannya. Aspek kepuasan kerja berdasarkan Spector (1997) terdiri dari gaji, promosi, tunjangan, imbalan, pengawasan, prosedur pekerjaan, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi (Syani et al., 2021). *Two-factor theory* atau *motivation-hygiene theory* oleh Robbins dan Judge (2013) menjelaskan bahwa gaji termasuk ke dalam *hygiene factor*, yaitu faktor ekstrinsik yang berkaitan dengan kondisi kerja dan berperan dalam mencegah munculnya ketidakpuasan kerja. Apabila faktor ini terpenuhi dengan baik, pekerja cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Gaji merupakan salah satu faktor yang ditemukan memengaruhi kepuasan kerja (Bhoki, 2023; Hasanah & Supardi, 2020). Gaji sendiri dapat dipahami sebagai jumlah pendapatan bersih yang diterima setiap bulan setelah dikurangi berbagai potongan yang berlaku.

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas topik yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis pada guru, namun fokus dan pendekatannya beragam. Penelitian yang dilakukan oleh Sari et al. (2024) berfokus pada deskripsi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja melalui studi literatur. Selanjutnya, penelitian Devi (2025) menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis pada guru PAUD menggunakan analisis regresi linear sederhana. Penelitian Serunjogi dkk (2025) menunjukkan bahwa dalam hubungan antara keterlibatan kerja dan *psychological well-being* dimediasi oleh kepuasan kerja.

Berdasarkan analisis terhadap penelitian-penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar studi sebelumnya berfokus pada faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja atau pengaruh kepuasan kerja terhadap *psychological well-being*. Namun, belum ada penelitian yang secara simultan menguji pengaruh gaji terhadap *psychological well-being* guru PAUD dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, khususnya dalam konteks guru PAUD di Indonesia. Oleh karena itu, kebaruan penelitian ini terletak pada model analisis yang menguji hubungan tidak langsung antara gaji, kepuasan kerja, dan *Psychological Well-Being* (PWB). Penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan menganalisis hubungan tidak langsung antara gaji dan PWB melalui kepuasan kerja sebagai mediatornya.

## METODE

Pendekatan penelitian ini bersifat kuantitatif karena memungkinkan pengujian hubungan objektif antara variabel gaji, kepuasan kerja, dan *Psychological Well-Being* (PWB) dengan instrumen terstandar serta prosedur analisis statistik (Creswell & Creswell, 2018). Populasi penelitian terdiri dari guru PAUD di Kota Semarang. Pada data pokok pendidikan Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah tahun 2025, guru PAUD yang terdiri dari guru TK, KB, TPA, dan SPS berjumlah 2766 orang. Teknik penentuan sampel yang dipilih adalah *cluster sampling*, karena populasi yang akan diteliti sangat luas yaitu area kota (Sugiyono, 2017). Kriteria inklusi penelitian ini yaitu guru aktif PAUD (TK, RA, BA, KB, TPA, dan SPS), berdomisili atau bertugas di Kota Semarang, dan bersedia mengisi kuesioner secara lengkap.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Skala *Psychological Well-Being* yang telah dikembangkan oleh Ramalia (2025) dan telah diuji coba pada guru PAUD di Kota Semarang. Skala ini memiliki 28 aitem dengan nilai Cronbach's Alpha 0,939. Peneliti juga menggunakan skala kepuasan kerja guru yang dikembangkan oleh Syani et al. (2021) an telah diuji coba pada guru PAUD di Kota Semarang. Skala ini memiliki 35 aitem dengan nilai Cronbach's Alpha 0,965. Variabel gaji diukur berdasarkan jumlah pendapatan bersih yang diterima setiap bulan setelah dikurangi potongan-potongan yang berlaku.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner atau angket. Peneliti mengantarkan kuesioner secara langsung karena lingkup wilayah yang masih bisa dijangkau dan dengan adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan memunculkan *raport* yang baik sehingga responden akan memberikan data objektif dan cepat (Sugiyono, 2017). Pengumpulan data dilakukan pada bulan Januari hingga Februari 2026. Proses penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung ke lembaga PAUD atau dalam kegiatan pertemuan perkumpulan guru PAUD di Kota Semarang. Kuesioner dibagikan dalam bentuk cetak (*paper-based*).

Data dianalisis menggunakan Jamovi versi 2.3.26. Analisis mediasi sederhana dilakukan berdasarkan modul medmod dengan menggunakan fitur *bootstrapping* untuk menghitung efek tidak langsung dalam mediasi (Hayes, 2017). Sebelum analisis mediasi dilakukan, data dianalisis melalui statistik deskriptif dan uji asumsi yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis dilakukan dengan analisis mediasi untuk mengetahui bagaimana variabel independen memengaruhi variabel dependen melalui variabel mediator (Coutts & Hayes, 2022).

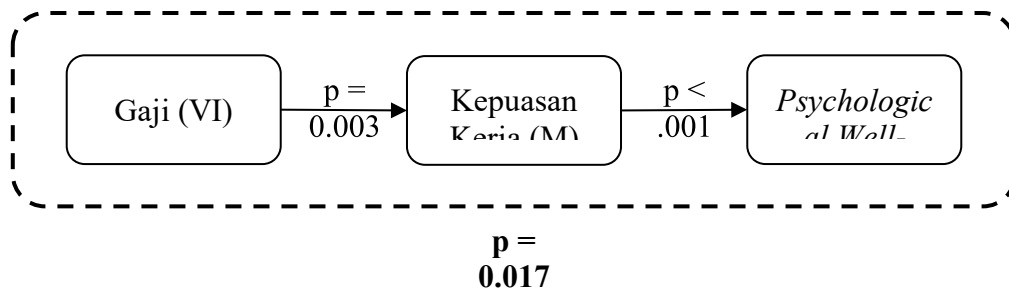
## HASIL PENELITIAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel gaji pada 187 guru PAUD di Kota Semarang memiliki nilai rata-rata sebesar 1.300.091 dengan standar deviasi 944.392, nilai minimum 0, dan nilai maksimum 4.301.000. Setelah dikategorisasikan, 15 guru memiliki gaji yang tergolong rendah dengan persentase 8,02%. Sebanyak 143 guru memiliki gaji sedang dengan persentase 76,47%, dan 29 guru lainnya tergolong memiliki gaji tinggi dengan persentase 15,51%. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata 148 dengan standar deviasi 22,2, nilai minimum 91, dan nilai maksimum 175. Sebanyak 34 guru memiliki kepuasan kerja yang tergolong rendah dengan persentase 18,18%. Sebanyak 108 guru memiliki kepuasan kerja sedang dengan persentase 57,75%, dan 45 guru lainnya tergolong memiliki kepuasan kerja tinggi dengan persentase 24,06%. Variabel *Psychological Well-Being* (PWB) memiliki nilai rata-rata 104 dengan standar deviasi 11,7, nilai minimum 74, dan nilai maksimum 128. Ditemukan bahwa 33 guru memiliki PWB yang tergolong rendah dengan persentase 17,65%. Sebanyak 125 guru memiliki PWB sedang dengan persentase 66,84%, dan 29 guru lainnya tergolong memiliki PWB tinggi dengan persentase 15,51%.

Berdasarkan hasil uji normalitas, didapatkan nilai  $p = 0,340$  ( $p > 0,05$ ). Artinya, data dalam penelitian ini terdistribusi normal. Berdasarkan hasil residual plot, sebaran titik-titik residual terlihat relatif acak dan tidak membentuk pola sistematis, sehingga secara visual menunjukkan bahwa asumsi linearitas terpenuhi. Berdasarkan hasil pengujian, kedua variabel independen memiliki nilai  $VIF = 1,04$  ( $VIF < 10$ ) dan nilai  $tolerance = 0,966$  ( $tolerance > 0$ ), sehingga menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model penelitian. Berdasarkan hasil uji Breusch-Pagan, diperoleh nilai  $p = 0,252$  ( $p > 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model penelitian.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis mediasi dengan metode *bootstrapping* sebanyak 5000 sampel pada modul medmod di Jamovi versi 2.3.26. Metode *bootstrapping* digunakan karena pendekatan ini tidak terlalu bergantung pada asumsi normalitas distribusi sampling dan lebih akurat dalam mengestimasi efek tidak langsung (*indirect effect*). Hasil analisis menunjukkan nilai  $estimate = 0,05172$ ,  $SE = 0,0216$ ,  $95\% CI = 0,0124-0,0967$ ,  $Z = 2,392$ , dan  $p = 0,017$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini menandakan bahwa pengaruh gaji terhadap PWB yang dimediasi kepuasan kerja signifikan sehingga H1 diterima. Sebaliknya, jalur langsung gaji terhadap PWB atau *direct effect* menunjukkan nilai  $estimate = -0,00925$ ,  $SE = 0,0856$ ,  $95\% CI = -0,1750-0,1537$ ,  $Z = -0,108$ , dan  $p = 0,914$  ( $p > 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan pengaruh langsung tersebut tidak signifikan. Karena pengaruh tidak langsung signifikan sementara pengaruh langsung tidak signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi secara penuh (*full mediation*) hubungan antara gaji dan *Psychological Well-Being* (PWB).

Berdasarkan hasil *path estimates*, pengaruh langsung yang dibentuk oleh gaji terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai  $estimate = 0,18491$ ,  $SE = 0,0617$ ,  $95\% CI = 0,0551-0,299$ ,  $Z = 2,995$ , dan  $p = 0,003$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian, pengaruh yang terbentuk pada hubungan kepuasan kerja terhadap PWB menunjukkan nilai  $estimate = 0,27969$ ,  $SE = 0,0696$ ,  $95\% CI = 0,1399-0,413$ ,  $Z = 4,016$ , dan  $p < 0,001$ , yang berarti pengaruh kepuasan kerja terhadap PWB signifikan. Sementara itu, pengaruh gaji terhadap PWB menunjukkan nilai  $estimate = -0,00925$ ,  $SE = 0,0856$ ,  $95\% CI = -0,1750-0,154$ ,  $Z = -0,108$ , dan  $p = 0,914$  ( $p > 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa pengaruh langsung gaji terhadap PWB tidak signifikan. Temuan ini memperkuat hasil analisis mediasi bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator penuh dalam hubungan antara gaji dan *Psychological Well-Being* (PWB) pada guru PAUD di Kota Semarang.



Gambar 1. Hasil Penelitian

## PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini berjumlah 187 guru PAUD yang mengajar di Kota Semarang. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh guru berjenis kelamin perempuan, yaitu sejumlah 183 guru (97,86%), sedangkan guru berjenis kelamin laki-laki berjumlah 4 guru (2,14%). Kondisi tersebut sejalan dengan data Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah tahun 2025 yang menunjukkan bahwa sebagian besar guru PAUD di Kota Semarang berjenis kelamin perempuan. Minimnya jumlah pendidik laki-laki di PAUD dipengaruhi oleh paradigma berpikir masyarakat dan konstruksi tatanan sosial yang menempatkan perempuan sebagai pengasuh dan pendidik anak usia dini, sebagaimana dijelaskan oleh Andika dan Widiastuti (2022). Berdasarkan pendidikan terakhir, sebagian besar responden memiliki kualifikasi pendidikan sarjana. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas guru PAUD dalam penelitian ini telah memenuhi standar kualifikasi akademik sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 Tahun 2014, yang menyebutkan bahwa guru PAUD minimal memiliki kualifikasi Diploma IV atau Sarjana. Berdasarkan wilayah kecamatan, responden penelitian berasal dari lima kecamatan di Kota Semarang, yaitu Banyumanik, Pedurungan, Tembalang, Semarang Barat, dan Ngaliyan. Sebaran responden dari beberapa wilayah ini menunjukkan bahwa penelitian telah melibatkan guru PAUD dari karakteristik wilayah yang cukup beragam.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata gaji guru PAUD dalam penelitian ini berada pada kategori sedang. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ulfah et al. (2017) yang menemukan bahwa rata-rata gaji guru PAUD berada pada kategori sedang, serta penelitian Perdana (2020) yang menemukan bahwa rata-rata penghasilan guru PAUD di Indonesia sebesar Rp1.343.000,00. Pada variabel kepuasan kerja, sebagian besar guru berada pada kategori sedang. Tingkat kepuasan kerja pada kategori sedang juga ditemukan oleh Naimah et al. (2025). Pada variabel Psychological Well-Being (PWB), sebagian besar guru juga berada pada kategori sedang. Tingkat PWB kategori sedang pada mayoritas guru PAUD juga ditemukan oleh Devi dan Kurnianingsih (2025).

Secara teoritis, temuan bahwa gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja selaras dengan teori kepuasan kerja dari Spector (2022) yang menyatakan bahwa gaji merupakan salah satu aspek yang memengaruhi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ketika guru merasa bahwa gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaannya, maka guru cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Bhoki (2023) pada guru sekolah dasar, Hasanah dan Supardi (2020) pada guru swasta di Indonesia, serta Abdullah et al. (2018) pada guru SMP di Malaysia yang menunjukkan bahwa gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Selanjutnya, temuan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap PWB juga selaras dengan penelitian sebelumnya. Penelitian Devi dan Kurnianingsih (2025) menemukan bahwa pada guru PAUD terdapat korelasi positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan PWB. Penelitian Naimah et al. (2025) pada guru SLB, Istiqomah dan Tjalla (2023) pada guru honorer SMA, serta Yulianti et al. (2023) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis guru. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis guru.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung antara gaji dan *Psychological Well-Being* (PWB) melalui kepuasan kerja signifikan, sedangkan pengaruh langsung gaji terhadap PWB tidak signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara gaji dan *psychological well-being* guru PAUD tidak terjadi secara langsung, melainkan melalui kepuasan kerja yang dirasakan guru terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi mekanisme penting yang menjelaskan bagaimana gaji dapat berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis guru PAUD. Temuan ini sejalan dengan penuturan beberapa guru PAUD saat proses pengambilan data. Guru menyampaikan bahwa jumlah gaji yang diterima bukan merupakan faktor yang secara langsung menimbulkan perasaan sejahtera secara psikologis, tetapi lebih menghadirkan perasaan dihargai dan diperhatikan atas dedikasi yang telah diberikan dalam menjalankan profesi sebagai guru PAUD. Perasaan tersebut kemudian memunculkan pengalaman kerja yang positif, seperti rasa senang dan semangat dalam bekerja.

Meskipun penelitian ini dapat memperluas literatur mengenai pengaruh gaji terhadap PWB yang dimediasi oleh kepuasan kerja, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Penelitian ini dilakukan pada guru PAUD di Kota Semarang sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan secara hati-hati. Selain itu, jumlah sampel penelitian masih terbatas dan pengumpulan data menggunakan kuesioner *self-report* memungkinkan adanya bias subjektivitas responden.

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap *Psychological Well-Being* (PWB) pada guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator di Kota Semarang. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa gaji tidak berpengaruh secara langsung terhadap PWB guru PAUD. Namun, gaji memiliki peran penting dalam meningkatkan PWB apabila terlebih dahulu memengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator penuh (*full mediation*) dalam hubungan antara gaji dan PWB.

Bagi penelitian selanjutnya, temuan ini dapat menjadi dasar untuk mengembangkan kajian mengenai faktor-faktor lain yang memengaruhi kesejahteraan psikologis guru, seperti kepuasan hidup, harga diri, kontrol internal, atau dukungan sosial. Penelitian selanjutnya juga dapat melibatkan jumlah sampel yang lebih besar dan wilayah yang lebih luas agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kesejahteraan psikologis guru PAUD.

## DAFTAR REFERENSI

Abdullah, M. M. B., Uli, J., & Salahudin, S. N. (2018). Job satisfaction of secondary school teachers in Tawau, Sabah. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 3(4), 1-10.

[http://repo.uum.edu.my/1737/1/JOB\\_SATISFACTION\\_OF\\_SECONDARY\\_SCHOOL\\_TEACHERS\\_IN\\_TAWAU.pdf](http://repo.uum.edu.my/1737/1/JOB_SATISFACTION_OF_SECONDARY_SCHOOL_TEACHERS_IN_TAWAU.pdf)

Andika, D. M., & Widiastuti, A. A. (2022). Keterlibatan pendidik dan tenaga kependidikan laki-laki dalam sistem dan layanan pendidikan bagi anak usia dini di Kota Salatiga dan sekitarnya. *Pedagogi : Jurnal Anak Usia Dini Dan Pendidikan Anak Usia Dini*, 8(2), 177–189. <https://doi.org/10.30651/pedagogi.v8i2.13847>

Baluyos, G. R., Rivera, H. L., & Baluyos, E. L. (2019). Teachers' job satisfaction and work performance. *Open Journal of Social Sciences*, 7(8), 206–221. <https://doi.org/10.4236/jss.2019.78015>

Basri, H. (2019). Optimalisasi peran guru pendidikan anak usia dini yang proporsional. *Educhild (Journal of Early Childhood Education)*, 1(1), 29–45. <https://doi.org/10.30863/educhild.v1i1.1300>

Bhoki, H. (2023). Pengaruh gaji dan kepuasan kerja terhadap produktivitas guru sekolah dasar di Kecamatan Lewolema. *Jurnal Reinha*, 14(1), 48–59. <https://doi.org/10.56358/ejr.v14i1.225>

Coutts, J. J., & Hayes, A. F. (2022). Questions of value, questions of magnitude: An exploration and application of methods for comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 55(7). <https://doi.org/10.3758/s13428-022-01988-0>

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.

Devi, N. M. P. P. (2025). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis pada guru PAUD* [Thesis, Universitas Sebelas Maret]. Universitas Sebelas Maret Institutional Repository. <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/126132/Pengaruh-Kepuasan-Kerja-terhadap-Kesejahteraan-Psikologis-pada-Guru-PAUD>

Devi, N. M. P. P., & Kurnianingsih, S. (2025). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis pada guru PAUD. *Psikodimensia*, 24(1), 13686. <https://doi.org/10.24167/psidim.v24i1.13686>

Farhanna, S., & Tatiyani, T. (2022). Hubungan kepuasan kerja dan regulasi emosi dengan kesejahteraan psikologis pada guru di Komplek Pendidikan Muhammadiyah Kramat Raya Jakarta Pusat. *Psikologi Kreatif Inovatif*, 2(3), 104–111. <https://doi.org/10.37817/psikologikreatifinovatif.v2i3.2133>

Gubernur Jawa Tengah. (2025). *Keputusan Gubernur Jawa Tengah nomor 100.3.3.1/505 tahun 2025 tentang upah minimum kabupaten/kota pada 35 (tiga puluh lima) kabupaten/kota dan upah minimum sektoral kabupaten/kota di Provinsi Jawa Tengah tahun 2026*.

Hasanah, E., & Supardi. (2020). Effect of work environment and salary on private school teachers in Indonesia. *Redalyc (Universidad Autónoma Del Estado de México)*, 25(6), 365–376. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3987643>

Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. (2nd ed.). Guilford Publications.

- Hussain, S., Saba, N. U., Ali, Z., Hussain, H., Hussain, A., & Khan, A. (2022). Job satisfaction as a predictor of wellbeing among secondary school teachers. *SAGE Open*, 12(4), 215824402211387. <https://doi.org/10.1177/21582440221138726>
- 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), 85–94. <https://doi.org/10.21009/jisae.v9i2.38383>
- Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah. (2025). *Data Guru - Pauddikdasmen*. Kemendikdasmen.go.id. <https://dapo.kemendikdasmen.go.id/guru/2/036300>
- Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Republik Indonesia. (2025). *Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Republik Indonesia nomor 12 tahun 2025 tentang standar isi pada pendidikan anak usia dini, jenjang pendidikan dasar, dan jenjang pendidikan menengah*.
- Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2014). *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia nomor 137 tahun 2014 tentang standar nasional pendidikan anak usia dini*.
- Naimah, H., Dewi, M. P., & Chrisnatalia, M. (2025). The effect of job satisfaction on psychological well-being in School Teachers Luar Biasa (SLB). *Devotion: Journal of Community Research*, 6(4), 381–394. <https://doi.org/10.59188/devotion.v6i4.25449>
- Nua, F. (2022). *Himpaudi 72 pendidik PAUD non formal bergaji kurang dari Rp250 ribu*. Mediaindonesia.com. <https://mediaindonesia.com/humaniora/510488/himpaudi-72-pendidik-paud-non-formal-bergaji-kurang-dari-rp250-ribu>
- Ramalia, O. (2025). *Pengaruh work-life balance terhadap psychological well-being dengan moderator bantuan pengasuhan pada guru PAUD di Surakarta* [Thesis, Universitas Sebelas Maret]. Universitas Sebelas Maret Institutional Repository. <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/126212/Pengaruh-Work-Life-Balance-Terhadap-Psychological-Well-Being-dengan-Moderator-Bantuan-Pengasuhan-Pada-Guru-PAUD-di-Surakarta>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- 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/10.5281/zenodo.13983581>
- Serunjogi, S., Matagi, L., & Kobusingye, L. K. (2025). The mediating role of job satisfaction in the relationship between job involvement and psychological well-being. *Open Journal of Business and Management*, 13(05), 3620–3639. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2025.135194>
- Spector, P. E. (2022). *Job satisfaction : From assessment to intervention* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003250616>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (25th ed.). Alfabeta.

- Syani, R., Tentama, F., & Diponegoro, A. M. (2021). Validitas dan reliabilitas konstruk skala kepuasan kerja guru. *JPPP (Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi)*, 10(2). <https://doi.org/10.21009/JPPP.102>
- Thakur, M., Sharma, R., Mohanan, K., Harihara, S., & HN, J. (2022). Job satisfaction, psychological well-being, and Perceived Stress among teachers during the pandemic. *Asian Journal of Psychiatry*, 71, 103049. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2022.103049>
- Ulfah, C., Yuliejantiningasih, Y., & Soegeng, A. Y. (2017). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru PAUD di Kecamatan Ungaran Barat Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 5(2), 229–241. <https://doi.org/10.26877/jmp.v5i2.1935>
- Washinta, F. S. D., & Hadi, H. K. (2021). Pengaruh job stres dan job satisfaction terhadap psychological well-being. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1331–1340. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1331-1340>
- Yulianti, I., Febriana, S. K. T., & Istiqomah, E. (2023). Peran kepuasan kerja dalam memediasi ketidakamanan kerja terhadap kesejahteraan psikologis guru honorer di Indonesia. *Psychopolytan : Jurnal Psikologi*, 6(2), 32–40. <https://doi.org/10.36341/psi.v6i2.3277>