

**PERAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
PADA GURU PAUD DI KOTA BANDAR LAMPUNG**



SKRIPSI

**OLEH:
ANNIDA FIRYANDINI
04041281621026**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDERALAYA
2021**

**PERAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
PADA GURU PAUD DI KOTA BANDAR LAMPUNG**



SKRIPSI

**Diajukan sebagai persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Psikologi**

OLEH:

**ANNIDA FIRYANDINI
04041281621026**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDERALAYA
2021**

LEMBAR PENGESAHAN
PERAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PAUD DI
KOTA BANDAR LAMPUNG

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh
ANNIDA FIRYANDINI

Telah dipertahankan di depan dewan penguji
pada tanggal 5 Agustus 2021

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I



Angeline Hosana Z.T., S.Psi., M.Psi
NIP 198704152018032001

Pembimbing II



Indra Prapto Nugroho, S.Psi., M. Si
NIP 199407072018031001

Penguji I



M. Zainal Fikri, S.Psi., MA
NIP 198108132015104101

Penguji II



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP 197805212002122004

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
pada tanggal 5 Agustus 2021



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP 197805212002122004

LEMBAR PERSETUJUAN

UJIAN SKRIPSI

Nama : Annida Firyandini
NIM : 04041281621026
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Kedokteran
Judul Proposal Penelitian : Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pada Guru
PAUD di Kota Bandar Lampung

Inderalaya, 30 Juli 2021

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



Angeline Hosana Z.T., S.Psi., M.Psi
NIP 198704152018032001



Indra Prapto Nugroho, S.Psi., M.Si
NIP 199407072018031001



Sayang A. Mardiyah, S.Psi., M.Si
NIP 197805212002122004

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, Annida Firyandini dan disaksikan oleh tim penguji skripsi, menyatakan bahwa skripsi yang saya buat merupakan karya sendiri dan belum pernah diajukan dalam memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi manapun. Dan sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis / diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Inderalaya, 5 Agustus 2021

Yang menyatakan



Annida Firyandini

NIM 04041281621026

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur atas segala nikmat dan karunia dari Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, peneliti masih diberikan kesehatan dan kesempatan sehingga mampu menyelesaikan skripsi sebagai syarat untuk meraih gelar kesarjanaan. Skripsi ini peneliti persembahkan kepada :

1. Ayah dan Ibu tercinta, terima kasih atas segala doa, pengorbanan, kesabaran, dukungan dan pengertiannya. Terima kasih atas cinta dan kasih sayang yang terus mengalir hingga saat ini. Terima kasih juga karena telah kebersamai setiap langkah dan perjuangan diri ini, khususnya dalam menempuh tugas akhir skripsi. Hanya Allah yang mampu membalas kebaikan Ayah dan Ibu.
2. Adek dan Aa tersayang. Untuk adek, terima kasih karena sudah ikut berpikir, banyak mendengarkan cerita dan keluh kesah peneliti selama menyusun skripsi. Terima kasih juga untuk canda tawa yang berhasil membuat peneliti terhibur. Untuk Aa, walaupun tidak banyak yang diberikan, kehadiranmu sudah cukup untuk melengkapi keluarga ini.
3. Diri sendiri yang memilih untuk tidak menyerah dan berani melangkah sejauh ini. Terima kasih karena tetap berjalan sedikit demi sedikit meskipun gelapnya terowongan memaksa diri untuk menyerah. Terakhir, terima kasih karena selalu mempercayai janji Allah bahwa “bersama kesulitan, pasti ada kemudahan”.

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas segala nikmat dan karunia dari Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, peneliti masih diberikan kesehatan dan kesempatan sehingga mampu menyelesaikan laporan tugas akhir skripsi yang berjudul **“Peran Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada Guru PAUD di Kota Bandar Lampung”**.

Selama proses penyusunan skripsi ini, banyak ilmu baru yang peneliti dapatkan. Selain itu, peneliti mengucapkan terima kasih atas bimbingan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak sehingga peneliti dapat mengatasi kendala yang dihadapi selama proses mengerjakan skripsi. Peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. dr. H. Syarif Husin, M.S, selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
3. Ibu Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si, selaku Ketua Bagian Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya sekaligus dosen pembimbing akademik yang senantiasa memberikan dukungan, informasi, dan arahan selama menjalani proses perkuliahan.
4. Ibu Angeline Hosana Z.T., S.Psi., M.Psi selaku dosen pembimbing I yang telah membimbing dengan penuh tanggung jawab dan kesabaran.
5. Bapak Indra Prapto Nugroho, S.Psi., M.Si selaku dosen pembimbing II yang turut membantu memberi masukan demi kelancaran penelitian.

6. Para dosen dan staff di Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
7. Responden Penelitian, yakni guru-guru PAUD di Kota Bandar Lampung yang telah berpartisipasi menjadi responden dalam proses pengumpulan data.
8. Teman-teman Owlster Fortune, Eternity One Al Kautsar, Kost Pondok 56, dan khususnya teman-teman terdekat yang sudah memberi dukungan dan bantuan selama proses perkuliahan dari awal hingga akhir.

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu peneliti terbuka untuk kritik dan masukan agar dapat lebih baik selanjutnya. Semoga Penelitian ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan juga bermanfaat untuk kemajuan pendidikan anak usia dini.

Inderalaya, 29 Juli 2021

Annida Firyandini
04041281621026

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
1. Manfaat Teoritis	10
2. Manfaat Praktis	10
E. Keaslian Penelitian	11
BAB II LANDASAN TEORI.....	19
A. Kinerja	19
1. Pengertian Kinerja	19

2. Faktor – faktor Kinerja	20
3. Dimensi Kinerja.....	21
B. Kepuasan Kerja.....	23
1. Pengertian Kepuasan Kerja	23
2. Faktor – faktor Kepuasan Kerja.....	24
3. Dampak Kepuasan Kerja	30
C. Peran Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.....	32
D. Kerangka Berpikir	34
E. Hipotesis Penelitian	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Identifikasi Variabel Penelitian	35
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	35
1. Kinerja	35
2. Kepuasan Kerja.....	35
C. Populasi dan Sampel.....	36
1. Populasi	36
2. Sampel	36
D. Metode Pengumpulan Data	37
E. Validitas dan Reliabilitas.....	40
1. Validitas.....	40
2. Reliabilitas	41
F. Metode Analisis Data	42
1. Uji Asumsi.....	42
2. Uji Hipotesis	42

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	44
A. Orientasi Kanchah Penelitian	44
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian	46
1. Persiapan Administrasi	46
2. Persiapan Alat Ukur Skala Psikologi.....	47
3. Pelaksanaan Penelitian	54
C. Hasil Penelitian.....	58
1. Deskripsi Subjek Penelitian.....	58
2. Deskripsi Data Penelitian	62
3. Hasil Analisis Data Penelitian	64
D. Hasil Analisis Tambahan.....	66
1. Uji Beda Berdasarkan Usia.....	66
2. Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin	67
3. Uji Beda Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir.....	68
4. Uji Beda Berdasarkan Jurusan Pendidikan.....	69
5. Uji Beda Berdasarkan Lama Bekerja	69
6. Uji Beda Berdasarkan Pelatihan	71
7. Uji Beda Berdasarkan Akreditasi PAUD	72
8. Uji Sumbangan Efektif	74
9. Uji Tingkat Mean.....	76
E. Pembahasan	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	84
A. Kesimpulan.....	84
B. Saran	84

1. Bagi Guru-guru PAUD di Kota Bandar Lampung	84
2. Bagi Lembaga PAUD di Kota Bandar Lampung	84
3. Bagi Peneliti Selanjutnya.....	85
DAFTAR PUSTAKA.....	87
LAMPIRAN	92

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Bobot Skor Pernyataan	39
Tabel 3.2 Kisi-kisi Skala Kinerja.....	39
Tabel 3.3 Kisi-kisi Skala Kepuasan Kerja	40
Tabel 4.1. Distribusi Skala Kinerja Setelah Uji Coba	50
Tabel 4.2. Distribusi Penomoran Baru Skala Kinerja.....	50
Tabel 4.3. Distribusi Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba.....	53
Tabel 4.4. Distribusi Penomoran Baru Skala Kepuasan Kerja	54
Tabel 4.5. Tabel Penyebaran Skala Uji Coba	56
Tabel 4.6. Tabel Penyebaran Skala Penelitian.....	58
Tabel 4.7. Deskripsi Usia Subjek Penelitian.....	59
Tabel 4.8. Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian	59
Tabel 4.9. Deskripsi Tingkat Pendidikan Terakhir Subjek Penelitian.....	59
Tabel 4.10. Deskripsi Jurusan Pendidikan Subjek Penelitian.....	60
Tabel 4.11. Deskripsi Lama Subjek Bekerja	61
Tabel 4.12. Deskripsi Pelatihan Subjek Penelitian	61
Tabel 4.13. Deskripsi Akreditasi PAUD Subjek Penelitian	62
Tabel 4.14. Deskripsi Data Penelitian	62
Tabel 4.15. Formulasi Kategorisasi	63

Tabel 4.16. Deskripsi Kategorisasi Kinerja pada Subjek Penelitian	63
Tabel 4.17. Deskripsi Kategorisasi Kepuasan Kerja	64
Tabel 4.18. Rangkuman Hasil Uji Normalitas.....	64
Tabel 4.19. Rangkuman Hasil Uji Linearitas	65
Tabel 4.20. Rangkuman Hasil Uji Regresi	66
Tabel 4.21. Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia	67
Tabel 4.22. Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Tabel 4.23. Hasil Uji Beda Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir	68
Tabel 4.24. Hasil Uji Beda Berdasarkan Jurusan Pendidikan	69
Tabel 4.25. Hasil Uji Beda Berdasarkan Lama Bekerja	70
Tabel 4.26. Perbedaan <i>Mean</i> Kinerja Berdasarkan Lama Bekerja	70
Tabel 4.27. Perbedaan <i>Mean</i> Kepuasan Kerja Berdasarkan Lama Bekerja	71
Tabel 4.28. Hasil Uji Beda Berdasarkan Pelatihan.....	72
Tabel 4.29. Hasil Uji Beda Berdasarkan Akreditasi PAUD	72
Tabel 4.30. Perbedaan <i>Mean</i> Kinerja Berdasarkan Akreditasi PAUD	73
Tabel 4.31. Perbedaan <i>Mean</i> Kepuasan Kerja Berdasarkan Akreditasi PAUD ...	74
Tabel 4.32. Deskripsi Data Sumbangan Efektif	74
Tabel 4.33. Uji Sumbangan Efektif Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.....	75
Tabel 4.33. Tingkat <i>Mean</i> Dimensi Kinerja	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	93
Lampiran B	104
Lampiran C	113
Lampiran D	142
Lampiran E	148
Lampiran F	153
Lampiran G	156
Lampiran H	167

PERAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA GURU PAUD DI KOTA BANDAR LAMPUNG

Annida Firyandini¹, Angeline Hosana Zefany Tarigan²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepuasan kerja terhadap kinerja pada guru PAUD di Kota Bandar Lampung. Hipotesis penelitian ini yaitu terdapat peran kepuasan kerja terhadap kinerja pada guru PAUD di Kota Bandar Lampung.

Sampel pada penelitian ini adalah guru-guru lembaga PAUD yang berakreditasi minimal C di Kota Bandar Lampung dengan jumlah sebanyak 150 orang. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling*. Terdapat dua skala yang digunakan sebagai alat ukur penelitian ini, yaitu skala kepuasan kerja yang dimodifikasi dari TJSS (*Teacher's Job Satisfaction Scale*) oleh Lester (1987) dan skala kinerja yang mengacu pada dimensi kinerja dari Cai dan Lin (2006). Analisis data penelitian menggunakan metode regresi linear sederhana.

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai *R Square* = 0,281, *F* = 57,888 dan *p* = 0,000 (*p*<0,05). Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima, kepuasan kerja memiliki peran yang signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 28,1 %.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja

¹Mahasiswa Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

²Dosen Program studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

Pembimbing I



Angeline Hosana Z.T., S.Psi., M.Psi
NIP 198704152018032001

Pembimbing II



Indra Prapto Nugroho, S.Psi., M.Si
NIP 199407072018031001

Mengetahui
Ketua Bagian Program Studi Psikologi



Sayang Ajeng Mardiyah, S.Psi., M.Si
NIP 197805212002122004

THE ROLE OF JOB SATISFACTION TOWARD JOB PERFORMANCE ON EARLY CHILDHOOD EDUCATION TEACHERS IN BANDAR LAMPUNG CITY

Annida Firyandini¹, Angeline Hosana Zefany Tarigan²

ABSTRACT

This study aims to determine the role of job satisfaction on job performance of early childhood education teachers in Bandar Lampung. The hypothesis of this research is that there is a role of job satisfaction on the performance of early childhood education teachers in Bandar Lampung.

The sample of this study were early childhood education teachers with at least C accreditation in Bandar Lampung City with a total of 150 people. The sampling technique used is purposive sampling. There are two scales used as a measuring tool for this research, the job satisfaction scale modified from the TJSS (Teacher's Job Satisfaction Scale) by Lester (1987) and job performance scale which refers to job performance dimensions of Cai and Lin (2006). Analysis of research data using simple linear regression method.

The results of the regression analysis showed the value of R Square = 0.281, F = 57.888 and p = 0.000 (p < 0.05). Thus, the research hypothesis is accepted, job satisfaction has a significant role on job performance with a contribution is 28.1%.

Keywords: Job Satisfaction, Job Performance

¹Student of Psychology Departmen of Medical Faculty, Sriwijaya University

²Lecture of Psychology Departmen of Medical Faculty, Sriwijaya University

Pembimbing I



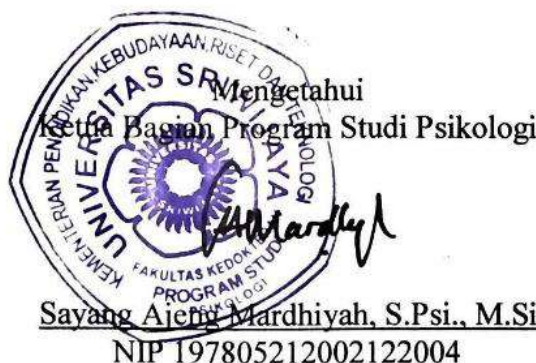
Angeline Hosana Z.T., S.Psi., M.Psi
NIP 198704152018032001

Pembimbing II



Indra Prapto Nugroho, S.Psi., M.Si
NIP 199407072018031001

Mengetahui
Ketua Bagian Program Studi Psikologi



Sayang Aje Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP 197805212002122004

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan dan pengasuhan bagi anak merupakan salah satu hak yang harus dipenuhi agar anak tumbuh dan berkembang secara optimal (Kuswanti, dkk., 2017). Sesuai dengan undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 bahwa pendidikan dimulai sejak usia dini, bukan lagi setelah berusia sekolah (Setyawan, 2014). Pendidikan anak usia dini (PAUD) adalah upaya sadar dalam melakukan pembinaan kepada anak pada rentang usia lahir sampai dengan usia enam tahun. Upaya tersebut dijalankan dengan cara memberikan yang dilakukan melalui rangsangan pendidikan agar terwujudnya pertumbuhan dan perkembangan jasmani serta rohani anak yang berguna dalam persiapan untuk memasuki pendidikan setelahnya. Pendidikan anak usia dini pada umumnya dilaksanakan melalui jalur pendidikan formal, non formal, dan informal. Pada jalur pendidikan formal, terdapat taman kanak-kanak (TK) sederajat, lalu pada jalur pendidikan non formal, tersedia dalam bentuk kelompok bermain (KB), tempat penitipan anak (TPA) sederajat, dan satuan PAUD Sejenis (SPS). Sedangkan pendidikan anak usia dini jalur informal berbentuk pendidikan keluarga atau pendidikan yang diselenggarakan oleh lingkungan (Paud.kemendikbud.go.id, 2016).

Sejumlah pemerintah daerah tingkat 1 dan 2 di Indonesia sudah mulai menerapkan kebijakan wajib mengikuti jenjang PAUD selama satu tahun sebagai prasyarat seorang anak masuk ke Sekolah Dasar (Bppauddikmaslampung.go.id,

2021). Dengan demikian, tanggung jawab dan tantangan guru-guru PAUD akan bertambah ke depannya. Demi menjaga mutu PAUD secara menyeluruh, maka dilakukan akreditasi. Menurut KBBI, akreditasi adalah pengakuan terhadap lembaga pendidikan yang diberikan oleh badan berwenang setelah dinilai bahwa lembaga itu memenuhi syarat kebakuan atau kriteria tertentu. Secara khusus, mengacu pada Permendikbud No. 13 Tahun 2018 tentang BAN S/M dan BAN PAUD dan PNF disebutkan bahwa akreditasi PAUD dapat diartikan sebagai suatu kegiatan penilaian kelayakan program dan satuan PAUD berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan untuk memberikan penjaminan mutu pendidikan. Akreditasi dilakukan dengan dua tahapan, pertama yakni tahap EDS-PA yang mengacu pada delapan Standar Nasional Pendidikan dan tahap visitasi yang menggunakan instrumen untuk menilai kinerja dan implementasi delapan standar tersebut. (Banpaudpnf, 2019).

Dari delapan Standar Nasional Pendidikan yang dijadikan acuan dalam akreditasi PAUD, standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah salah satunya. Dalam hal ini, pendidik/guru PAUD turut andil dalam menentukan mutu suatu lembaga pendidikan. Menurut Wardan (2019), guru adalah komponen yang paling menentukan sistem pendidikan secara holistik yang berperan utama dalam pembangunan pendidikan, keberhasilan anak didik, serta terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ticoalu, Maramis, dan Korompis (2020) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja pegawai dan status akreditasi lembaga dimana lembaga dengan status akreditasi yang lebih baik memiliki kinerja yang lebih tinggi

dibandingkan lembaga dengan status akreditasi di bawahnya. Dengan demikian, lembaga PAUD yang terakreditasi menggambarkan pendidik/guru yang cakap dan memiliki kinerja yang baik.

Menurut Puspitasari (2011), kinerja guru merupakan hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya, baik tugas utama sebagai pendidik maupun tugas tambahan lainnya yang masih berkaitan dengan tugas utama. Tugas-tugas tersebut antara lain terdiri dari tugas perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, pembimbingan, dan pelatihan peserta didik. Selain itu, guru yang memenuhi kualifikasi pendidikan dianggap lebih kompeten. Sesuai dengan hasil penelitian dari Macutay (2020), semakin tinggi level pendidikan seseorang, maka semakin tinggi pula level kinerjanya. Hal ini dipertegas oleh Muntazeri dan Indrayanto (2018) bahwa pendidikan, pelatihan, dan masa kerja turut andil dalam mempengaruhi kinerja seseorang.

Goksun dan Kurt (2017) menyebutkan lima dimensi yang harus dimiliki guru PAUD dalam menghadapi tantangan pendidikan di abad 21, yakni keterampilan administrasi, keterampilan *technopedagogic*, keterampilan informasi, keterampilan belajar yang fleksibel dan keterampilan produktif. Sementara itu Iskandar (2013) menambahkan, guru dengan kinerja yang tinggi ditandai dengan kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan ajar, disiplin dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, kreatif saat mengajar, kerja sama yang baik dengan seluruh pihak, kepemimpinan dan kepribadian yang baik, serta jujur dan objektif dalam membimbing siswa.

Namun faktanya, akreditasi lembaga belum sepenuhnya menjamin bahwa kinerja pendidik sesuai dengan yang diharapkan. Untuk memperkuat fenomena, peneliti melakukan wawancara pada 1 April 2021 dengan NS, salah satu pendidik di PAUD X. NS berusia 54 tahun dan sudah menjadi guru PAUD sejak 13 tahun lamanya. NS mengaku bahwa dirinya kerap meninggalkan tanggung jawab pekerjaannya demi urusan pribadi/keluarga. Hal ini dikarenakan NS merasa masih memiliki teman yang dapat mengambil alih pekerjaannya. Selanjutnya, NS mengatakan bahwa antusiasnya pada pekerjaan tidak seberapa baik, selain karena latar belakang pendidikan NS bukan berasal dari Jurusan Pendidikan Guru PAUD, NS juga menganggap bahwa pekerjaannya saat ini hanyalah kegiatan untuk mengisi waktu luang agar tidak bosan hanya dengan pekerjaan rumah saja. NS juga mengatakan bahwa sebagai guru, caranya merencanakan pengajaran dan menjalankannya terkadang tidak sesuai dengan rancangan program harian (RPH) yang sudah ada. Selain itu, karena merasa sudah berumur dan tidak muda lagi, NS merasa dirinya sulit untuk mengikuti perkembangan zaman dalam hal mengajar, khususnya yang berkaitan dengan teknologi.

Peneliti juga melakukan wawancara terhadap SA pada 2 April 2021. SA adalah salah satu pendidik di PAUD Y. SA berusia 21 tahun dan sudah mengajar di PAUD sejak tahun 2018. SA mengaku tidak cukup berani dalam menyampaikan pendapat, terlebih lagi di hadapan orangtua siswa maupun di depan guru-guru lain yang lebih senior. Menurut SA, dirinya masih kurang kreatif dalam mengajar, SA mengajar hanya sekadar mengajar seperti biasa, persiapan yang matang hanya SA lakukan jika sedang *mood* saja. SA juga mengaku seiring bergantinya tahun ajaran

baru, dirinya tidak banyak perubahan karena malas untuk mengembangkan keterampilan. SA juga mengaku bahwa dirinya sering menunda pekerjaan karena ada kesibukan lain.

Survei awal dilakukan terhadap 10 orang guru PAUD pada tanggal 11 Februari 2021 secara *online* menggunakan *google forms* untuk mengetahui lebih dalam mengenai fenomena dan variabel kinerja. Survei awal ini mengacu pada dimensi teori kinerja dari Cai dan Lin (2006), terdapat enam dimensi yang menjelaskan kinerja seorang guru, yaitu moral kerja, dedikasi kerja, bantuan dan kerja sama, efektivitas mengajar, nilai ajar, dan interaksi antara guru dengan siswa.

Dari survei yang peneliti lakukan kepada 10 orang guru PAUD di Kota Bandar Lampung, diperoleh hasil pada dimensi moral kerja, 50% responden menyatakan sering menunda pekerjaan karena ada kesibukan lain. Pada dimensi dedikasi kerja, 90% responden mengaku kesulitan dalam mendisiplinkan anak didik, merasa pasif dalam menyumbang ide, dan terlebih lagi kesulitan karena harus menyesuaikan diri ketika pandemi melalui kegiatan belajar daring. Kemudian pada dimensi bantuan dan kerja sama, hanya 10% responden yang kurang bekerja sama baik dengan orangtua siswa. Lalu pada dimensi efektivitas mengajar, 100% responden mengalami masalah dalam mengajar seperti kesulitan mengungkapkan pikiran/ide, merasa tidak cukup persiapan dalam mengajar, dan sulit dalam mengontrol anak-anak di kelas. Pada dimensi nilai ajar, 80% responden mengaku bahwa hasil pengajaran kurang berdampak pada anak-anak, contohnya anak-anak masih sulit diajarkan membuang sampah pada tempatnya, anak-anak menjadi manja dengan guru, dan anak-anak masih sulit disiplin di ruang kelas. Terakhir,

pada dimensi interaksi guru dengan siswa, 30% responden masih belum mampu meraih perhatian anak-anak dengan baik.

Sementara itu, studi yang dilakukan Al-alawi, dkk. (2021) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan pada kinerja yang disebabkan oleh kepuasan kerja. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja guru akan sejalan dengan peningkatan kinerjanya (Lismeida & Meilani, 2017). Karyawan yang puas dan bahagia dengan pekerjaannya cenderung menjadi pekerja produktif. Berdasarkan data kepuasan dan produktivitas yang dikumpulkan dari organisasi secara keseluruhan, organisasi dengan lebih banyak karyawan yang puas cenderung berjalan lebih efektif daripada organisasi yang kepuasan kerja karyawannya rendah (Robbins dan Judge, 2013).

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi individu mengenai seberapa baik pekerjaan mereka dilihat dari hal-hal yang dianggap penting dari suatu pekerjaan (Luthans, 2011). Kepuasan kerja diartikan sebagai suatu perasaan positif mengenai pekerjaan, yang terbentuk dari suatu evaluasi berdasarkan karakteristik-karakteristik pekerjaan itu sendiri. Dengan begitu, individu dengan kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sebaliknya, individu dengan kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif perihal pekerjaannya. Riset menyatakan bahwa kepuasan kerja beragam, bergantung pada aspek kepuasan kerja yang dibahas. Lebih lanjut, pada umumnya pekerja lebih puas dengan pekerjaan karena pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan dan rekan kerja dibandingkan gaji dan peluang promosi (Robbins & Judge, 2015).

Hasil wawancara dengan NS menyatakan bahwa dalam menjalankan tugas menjadi guru PAUD, banyak keluhan yang NS rasakan. NS mengaku tuntutan pekerjaannya semakin bertambah dari tahun ke tahun, sedangkan gaji yang didapatkan tentunya tidak sebanding dengan kerepotan yang NS rasakan dalam memenuhi tuntutan tersebut. Bahkan setelah 13 tahun mengabdikan, gaji bulanan yang NS terima tidak sampai lima ratus ribu rupiah. Selain itu, NS juga menyatakan bahwa pekerjaannya tidak dapat menjamin masa depan dan hari tuanya. Selain itu, rekan kerja NS seringkali belum dapat banyak diandalkan karena keterbatasan kemampuan. Padahal di era digital seperti sekarang, guru PAUD semestinya juga harus mengikuti perkembangan dan memunculkan inovasi dalam mengajar. NS bukannya tidak ikhlas menjalankan pekerjaannya, hanya saja, NS berharap pekerjaannya sebagai guru PAUD dapat lebih diperhatikan lebih baik oleh pemerintah maupun masyarakat.

Selanjutnya hasil wawancara dengan SA mengungkapkan ketidakpuasan yang serupa dengan yang dirasakan oleh NS. SA mengaku bahwa gaji yang diterima sangat kecil dan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup. SA bahkan pernah hampir mengundurkan diri karena persoalan gaji, namun ditahan oleh atasannya dan gaji SA dinaikkan. SA juga mengeluh soal atasannya. Menurut SA, atasannya adalah orang yang tidak mau menerima kritik dan termasuk sosok yang *plin-plan*. Tidak jarang pula atasannya memberikan perintah yang tidak jelas dan terburu-buru. Dan jika ada kesalahan, atasannya akan menyalahi guru-guru. Atasannya juga kurang perhatian dengan PAUD yang seharusnya dikelola dengan baik di bawah pimpinannya karena atasan SA lebih fokus mengerjakan hal-hal di

luar urusan PAUD. SA juga merasa iri dengan teman sesama guru karena teman SA lebih mendapat kesempatan dan perhatian yang lebih dari kepala sekolah. Selain itu, menurut SA pekerjaannya saat ini tidak dapat menjamin masa depannya. Selama tiga tahun ke belakang, SA bertahan karena anak-anak didiknya. SA juga mengaku bahwa dirinya sudah ada niat untuk mengundurkan diri pada tahun ajaran baru mendatang bila SA mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Survei awal dilakukan terhadap 10 orang guru PAUD pada tanggal 11 Februari 2021 untuk mengetahui lebih dalam mengenai fenomena dan variabel kepuasan kerja. Survei awal ini mengacu pada faktor-faktor dari teori Lester (1987) yang terdiri dari supervisi, rekan kerja, kondisi lingkungan kerja, tanggung jawab, gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, keamanan pekerjaan, dan pengakuan/penghargaan.

Dari survei yang peneliti lakukan kepada 10 orang guru PAUD di Kota Bandar Lampung, didapatkan hasil pada faktor supervisi, 50% responden mengeluh mengenai atasannya di tempat kerja, seperti atasan tidak pernah memuji kinerja dan merasa tidak nyaman berbicara banyak dengan atasan. Pada faktor rekan kerja, 10% responden mengeluh soal rekan kerjanya seperti rekan kerja tidak memberi masukan atau saran terkait pekerjaan. Selanjutnya pada faktor kondisi lingkungan, tidak ada satu pun guru yang mengeluh. Lalu pada faktor gaji, 80% responden mengeluh soal gaji yang mereka dapatkan, gaji yang diterima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan tidak sesuai dengan usaha dalam bekerja. Selanjutnya pada faktor tanggung jawab, 80% responden mengalami kesulitan memenuhi tanggung jawab, seperti membuat metode dan bahan ajar tiap hari,

membantu anak didik yang kesulitan mengikuti pelajaran, dan mematuhi seluruh peraturan yang ada sebagai guru PAUD. Pada faktor pekerjaan itu sendiri, 10% responden mengaku hanya menjadikan pekerjaannya sebagai pengisi waktu luang. Pada faktor promosi, 50% responden mengaku pekerjaan sebagai guru PAUD tidak memberikan peluang untuk meningkatkan level pendidikan maupun jabatan di tempat kerja. Pada dimensi keamanan pekerjaan, 70% responden merasa bahwa pekerjaannya tidak cukup aman dikarenakan tidak dapat menjamin masa depan dan hari tua. Terakhir, untuk faktor pengakuan, 50% responden mengaku tidak mendapatkan pengakuan, pujian atau kebanggaan tersendiri sebagai guru PAUD.

Berdasarkan penjabaran mengenai fenomena tersebut, peneliti akhirnya tertarik untuk mengetahui peran kepuasan kerja terhadap kinerja pada guru PAUD di Kota Bandar Lampung.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat peran kepuasan kerja terhadap kinerja pada guru PAUD di Kota Bandar Lampung?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah pada penelitian, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui peran kepuasan kerja terhadap kinerja pada guru PAUD di Kota Bandar Lampung.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberi sumbangsih terhadap pengembangan keilmuan psikologi di ranah psikologi organisasi. Penelitian ini juga diharapkan mampu mendukung dan mengembangkan penelitian-penelitian sebelumnya serta dapat menjadi referensi bagi penelitian berikutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru PAUD

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi gambaran bagi guru PAUD mengenai kepuasan kerja agar kinerja yang dihasilkan dapat menjadi lebih baik.

b. Bagi Lembaga PAUD

Sebagai acuan untuk lembaga PAUD dalam memperhatikan kualitas dan kesejahteraan pendidik agar dapat meningkatkan kualitas lembaga itu sendiri. Dengan begitu, lembaga dapat memberikan yang terbaik untuk pendidik, maupun untuk masyarakat yang mempercayakan anaknya kepada mereka.

c. Bagi Pemerintah

Sebagai masukan agar lebih memperhatikan dan turut mendukung tercapainya kesejahteraan pada guru PAUD demi kemajuan pendidikan di masyarakat.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian berjudul Peran Ketidakpuasan Kerja terhadap Intensi *Turnover* Karyawan dengan Stabilitas *Anchor* sebagai Moderator yang dilakukan oleh Pratiwi dan Riyono pada tahun 2017 menggunakan variabel Intensi *Turnover* sebagai variabel terikat, sementara itu Ketidakpuasan Kerja sebagai variabel bebas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran ketidakpuasan kerja terhadap intensi *turnover* karyawan dengan stabilitas *anchor* sebagai variabel moderatornya. Sebanyak 267 orang karyawan perbankan menjadi subjek pada penelitian ini. Digunakan tiga buah skala untuk mengukur intensi *turnover*, skala ketidakpuasan kerja, dan skala *anchor*. Adapun hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa stabilitas *anchor* tidak memiliki peran sebagai moderator terhadap ketidakpuasan kerja dan intensi *turnover* pada karyawan. Selain itu, ketidakpuasan kerja berperan besar terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Faktor yang paling memengaruhi intensi *turnover* pada karyawan adalah ketidakpuasannya terhadap gaji atau imbalan yang diterima.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti laksanakan terletak pada sampel penelitian yang digunakan. Sampel penelitian yang akan peneliti lakukan yakni guru PAUD, berbeda dengan penelitian di atas yang menetapkan karyawan perbankan sebagai sampel penelitiannya. Selain itu perbedaan juga terdapat pada variabel terikat yang digunakan, penelitian di atas menggunakan intensi *turnover*, sedangkan peneliti menggunakan variabel kinerja.

Selanjutnya penelitian yang menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kesejahteraan psikologis sebagai variabel terikat berjudul

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan Cleaner (Studi Pada Karyawan *Cleaner* yang Menerima Gaji Tidak Sesuai Standar Ump di Pt. Sinergi Integra Services, Jakarta) oleh Tanujaya pada tahun 2014. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan variabel kepuasan kerja dengan variabel kesejahteraan psikologis di PT. Sinergi Integra Services. Sampel penelitian yakni 52 orang karyawan *cleaner* pada area Mall City Lofts yang memiliki karakteristik antara lain responden adalah karyawan *cleaner* yang memperoleh upah tidak sesuai standar UMP, bekerja ≥ 6 bulan dan teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif signifikan yang cenderung rendah antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis. Kesimpulannya adalah semakin karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologisnya.

Pada penelitian ini, terdapat beberapa kesamaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan seperti variabel kepuasan kerja sama-sama menduduki posisi sebagai variabel bebas dan teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh di mana seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Akan tetapi, terdapat perbedaan dimana penelitian ini menggunakan kesejahteraan psikologis sebagai variabel terpengaruhnya serta menggunakan karyawan cleaner.

Penelitian serupa dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Sumsel Babel Kantor Pusat oleh Siregar, Parizade, dan Bakri pada tahun 2019. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di

kantor pusat Bank Sumsel Babel baik secara parsial maupun secara simultan, serta untuk mengetahui variabel mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Populasi pada penelitian ini berjumlah 397 partisipan dengan jumlah sampel sebanyak 199 partisipan. Adapun teknik *sampling* yang digunakan adalah *stratified random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial dan simultan. Selain itu, variabel kepuasan kerja adalah variabel yang paling mendominasi dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Antara penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan memiliki kesamaan dalam mengukur kepuasan kerja dan kaitannya dengan kinerja pegawai. Akan tetapi, peneliti tidak turut menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel bebas yang turut mempengaruhi variabel kinerja. Teknik *sampling* yang digunakan pun berbeda. Selain itu, meskipun kedua variabel yang akan peneliti gunakan persis dengan penelitian di atas, terdapat perbedaan pada subjek di mana peneliti menggunakan guru PAUD.

Selanjutnya, penelitian berjudul Peran motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru taman kanak-kanak non-PNS Kabupaten Kulon Progo pada tahun 2019 oleh Sakiman. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Guru khususnya pada guru-guru TK yang merupakan non-PNS di Kabupaten Kulon Progo Utara. Sampel pada penelitian yakni 70 orang Guru TK non-PNS di Kecamatan Sentolo. Penelitian ini menggunakan skala motivasi kerja, skala kepuasan kerja, dan skala kinerja guru sebagai alat ukur penelitian. Berdasarkan analisis regresi, diperoleh hasil motivasi

kerja memiliki sumbangan efektif sebesar 31,578% terhadap kinerja guru sedangkan kepuasan kerja memiliki sumbangan efektif sebesar 45,3474% terhadap kinerja guru. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan variabel yang memiliki sumbangan efektif lebih besar dari motivasi kerja.

Penelitian di atas memiliki sejumlah kemiripan dengan penelitian yang akan peneliti laksanakan, antara lain variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas, variabel kinerja sebagai variabel terikat, serta subjek penelitian yang difokuskan pada guru taman kanak-kanak. Akan tetapi, terdapat sedikit perbedaan di mana penelitian di atas hanya memfokuskan pada guru taman kanak-kanak saja, sedangkan peneliti menjadikan guru PAUD sebagai subjek penelitian. Perlu diketahui bahwa taman kanak-kanak merupakan bagian dari PAUD. Selain itu, peneliti juga tidak menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel bebas kedua.

Penelitian oleh Tentama (2015) dengan judul Peran Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Yogyakarta. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pada guru PNS secara empiris. Sampel pada penelitian ini adalah 29 guru PNS yang merupakan pegawai tetap dan memiliki masa kerja minimal 1 tahun di SLB Negeri 1 Bantul Yogyakarta. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kepuasan kerja dan skala kinerja. Analisis data dengan menggunakan *pearson product moment* menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja. Dengan demikian, kesimpulan yang didapatkan dari

penelitian ini adalah semakin tinggi kepuasan yang guru rasakan terhadap pekerjaannya, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

Adapun perbedaan penelitian di atas dengan penelitian yang akan dilakukan terdapat pada subjek penelitiannya. Penelitian di atas menggunakan guru PNS di SLB, sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan guru PAUD. Selain itu, peneliti menggunakan analisis regresi, sedangkan penelitian di atas menggunakan analisis *Pearson product moment*.

Penelitian berjudul *Influence of Psychosocial Factors on Job Performance of Female Teachers in Kwara State, Nigeria* dilakukan oleh Odebode pada tahun 2018. Penelitian ini berfokus pada pengaruh faktor psikososial terhadap kinerja guru wanita sekolah dasar di Kwara, Nigeria. Penelitian deskriptif ini juga mengukur variabel usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Total sampel berjumlah 40 orang yang dipilih menggunakan teknik sampling *purposive*. Sedangkan data dikumpulkan dengan bantuan alat ukur berjudul *Influence of Psychosocial Factors on Job Performance Questionnaire (IPFJPQ)*. Hasil penelitian menyebutkan bahwa perbedaan signifikan ditemukan antara tingkat pendidikan dan masa kerja dengan kinerja guru wanita di Kwara, Nigeria.

Terdapat kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti jalankan, yakni penggunaan kinerja sebagai variabel tetap. Sedangkan perbedaannya terdapat pada jenis penelitian, teknik sampling yang digunakan, dan subjek yang digunakan. Penelitian di atas adalah penelitian deskriptif, dengan menggunakan teknik sampling *purposive*, dan subjek penelitian adalah guru sekolah dasar. Sedangkan penelitian yang akan peneliti jalankan adalah penelitian

korelasional, menggunakan teknik sampling jenuh, dan subjeknya adalah guru PAUD.

Penelitian berjudul *A Multilevel Model of Teachers' Job Performance: Understanding the Effects of Trait Emotional Intelligence, Job Satisfaction, and Organizational Trust* oleh Li, dkk. yang dilakukan pada tahun 2018. Penelitian ini membahas kecerdasan emosi dan hubungannya dengan kinerja yang secara bersamaan juga membahas peran kepuasan kerja sebagai mediator dan pengaruh faktor sekolah seperti kepercayaan organisasi. Sampel penelitian berjumlah 881 guru dan 37 kepala sekolah sekolah dasar. Didapatkan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja memoderatori hubungan positif antara kecerdasan emosi guru dan kinerja yang dihasilkan. Selain itu, efek tidak langsung dari kecerdasan emosi guru pada kinerja menjadi lebih kuat pada guru yang bekerja dengan tingkat kepercayaan organisasi yang rendah.

Kesamaan unsur penelitian terdapat pada penggunaan variabel kinerja sebagai variabel terikat. Walaupun melibatkan kepuasan kerja sebagai salah satu variabelnya, penelitian di atas menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel moderator, bukan variabel bebas. Selain itu penelitian di atas bukan menggunakan guru PAUD sebagai subjek, melainkan guru sekolah dasar.

Penelitian berjudul *Investigate Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Culture Among Teachers* oleh Hosseinkhanzadeh, Hosseinkhanzadeh, dan Yeganeh pada tahun 2013 bertujuan untuk mempelajari hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja pada guru sekolah menengah pertama di Kota Tehran. Teknik sampling *cluster* digunakan untuk menentukan

sampel dan didapatkan sejumlah 123 responden. Adapun instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah *Darabi organizational Culture questionnaire* (2008) dan *Smith, Kandle and Heulin job Descriptive Index* (1969). Hasil analisis data penelitian mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Walaupun sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabelnya, tetapi penelitian ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikat, bukan variabel bebas. Adapun teknik sampling dan subjek yang digunakan pun berbeda. Penelitian di atas menggunakan sampling *cluster* dan subjeknya adalah guru SMP, sementara penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan sampling jenuh dan ditujukan untuk guru PAUD.

Selanjutnya penelitian tahun 2019 oleh Wolomasi, Asaloei, dan Werang berjudul *Job Satisfaction and Performance of Elementary School Teachers*. Studi ini bertujuan untuk mendeskripsikan kepuasan kerja guru dan kaitannya dengan kinerja guru sekolah dasar di distrik Boven Digoel, Papua. Dua kuisisioner disusun sendiri untuk mengukur kedua variabel pada 352 responden terpilih. Analisis menggunakan regresi linier menggunakan SPSS 21 menunjukkan hasil bahwa kinerja guru secara positif signifikan dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Variabel bebas dan terikat yang digunakan pada penelitian di atas sama persis dengan penelitian yang akan dilaksanakan. Meski demikian, terdapat perbedaan pada subjek yang digunakan, penelitian di atas bukan menggunakan guru PAUD, melainkan guru SD.

Terakhir, penelitian berjudul *Teachers' Job Satisfaction and Work Performance* oleh Baluyos, Rivera, dan Baluyos pada tahun 2019. Studi ini bertujuan untuk melihat hubungan kepuasan kerja guru dan kinerja di Misamis Barat selama tahun 2018 hingga 2019. Sampel pada penelitian ini adalah 104 kepala sekolah dan 313 guru sekolah dasar dan sampel dipilih berdasarkan teknik sampling berlapis. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif-korelasi. Adapun instrumen yang dipakai adalah *Teacher Job Satisfaction Survey Questionnaire* (TJSQ) dan *Individual Performance Commitment Review Form* (IPCRF). Hasil analisis menggunakan analisis regresi berganda menyebutkan bahwa kepuasan kerja guru mengenai supervisi dan keamanan pekerjaan mempengaruhi kinerja guru.

Penelitian di atas juga sama persis dalam penggunaan variabel dengan penelitian yang akan peneliti jalankan, baik variabel bebas maupun variabel terikatnya. Adapun instrumen untuk mengukur kepuasan kerja pun sama, yakni menggunakan TJSQ. Akan tetapi, teknik sampling dan subjek tentunya berbeda. Penelitian di atas menggunakan sampling berlapis, bukan sampling jenuh. Dan dengan subjek yakni guru SD, bukan guru PAUD.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Alawi, A. I., Al-Saffar, E., Aomohammedsaleh, Z., Alotaibi, H., & Al-Alawi, E. I. (2021). A study of the effects of work-family conflict, family-work conflict, and work-life balance on Saudi female teachers' performance in the public education sector with job satisfaction as moderator. *Journal of International Women's Studies*, 22(1), 486-503.
- Baluyos, G. R., Rivera, H. L., & Baluyos, E. L. (2019). Teachers' job satisfaction and work performance. *Open Journal of Social Sciences*, 7, 206-221.
- Banpaudpnf. (2019). *Kebijakan dan mekanisme akreditasi paud dan pnf tahun 2019*. Diakses melalui banpaudpnf.kemdikbud.go.id.
- Bppauidikmaslampung. (2018). *Tahun ajaran baru pemerintah daerah mulai diterapkan wajib ikut paud satu tahun sebagai prasyarat masuk sd*. Diakses melalui <https://bppauidikmaslampung.kemdikbud.go.id/berita/read/tahun-ajaran-baru-pemerintah-daerah-mulai-terapkan-wajib-ikut-paud-satu-tahun-sebagai-prasyarat-masuk-sd>.
- Cai, Y., & Lin, C. (2006). Theory and practice on teacher performance evaluation. *Frontiers of Education in China*, 1, 29-39.
- Goksun, D. O., & Kurt, A. A. (2017). The relationship between pre-service teachers' use of 21st century learner skills and 21 century teacher skills. *Education and Science*, 42(190), 107-130.
- Hosseinkhanzadeh, A. A., Hosseinkhanzadeh, A. (2013). Investigate Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Culture Among Teachers *Social and Behavioral Sciences*, 84, 832-836.
- Iskandar, U. (2013). Kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru, *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 10(1), 1018-1027.
- Kuswanti, E. P., Yuliantina, I., Nurfadhillah, Handayani, I., & Fatimah, I. (2017). *Layanan pendidikan dan pengasuhan*, Jakarta: Direktorat Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini.
- Lester, P. E. (1987). Development and factor analysis of the teacher job satisfaction questionnaire (tjsq). *Educational and psychological measurement*, 47, 223-233.
- Li, M., Perez-Diaz, P. A., Mao, Y., & Petrides, K.V. (2018). A multilevel model of teachers' job performance: understanding the effects of trait emotional intelligence, job satisfaction, and organizational trust. *Frontiers in Psychology*, 9, 1-12.

- Lismeida, R. A., & Meilani, R. I. (2017). Kepuasan kerja dan kinerja guru: sebuah studi terhadap para guru smk tersertifikasi di indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(1), 57-65.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach Twelfth edition*. New York: Irwin.
- Macutay, M. V. (2020). Quantitative analysis of job satisfaction and job performance of teaching personnel of isabela state university. *Journal of Critical Reviews*, 7(11), 235-240.
- Muntazeri, S., & Indrayanto, A. (2018). The impact of education, training and work experience on job satisfaction and job performance (studi on bank bri purbalingga). *Journal of Accounting Management and Economics*, 20(2), 50-69.
- Odebode, A. A. (2018). Influence of psychosocial factors on job performance of female teachers in kwara state, nigeria. *International Journal of Instruction*, 11(3), 233-248.
- Paudkemdikbud. (2016). *Memahami pendidikan anak usia dini*. Diakses melalui <http://paud.kemdikbud.go.id/2016/03/30/memahami-pendidikan-anak-usia-dini/>.
- Pratiwi, V. R., & Riyono, B. (2017). Peran ketidakpuasan kerja terhadap intensi *turnover* karyawan dengan stabilitas *anchor* sebagai moderator. *Gadjah Mada Journal of Psychology*, 3(1), 45-58.
- Puspitasari, D., & Setia, A. (2011). Faktor yang paling berpengaruh terhadap komitmen kerja perawat panti wreda di Surakarta. *Jurnal Psikologi Undip*, 9(1), 57-64.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior: 15 edition*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi*. Jakarta Selatan: Penerbit Salemba Empat.
- Sakiman (2019). Peran motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru taman kanak-kanak non-pns kabupaten kulon progo. *Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan*, 1(1), 30-44.
- Setyawan, D. (2014). *Pemenuhan hak pendidikan anak sejak usia dini*. Diakses melalui <https://www.kpai.go.id/publikasi/artikel/pemenuhan-hak-pendidikan-anak-sejak-usia-dini>.

- Siregar, L. D., Perizade, B., & Bakri, S. A. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada bank sumsel babel kantor pusat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 17(4), 185-192.
- Tanujaya, W. (2014). Hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis (*psychological well being*) pada karyawan *cleaner* (studi pada karyawan *cleaner* yang menerima gaji tidak sesuai standar ump di pt. sinergi integra services, jakarta). *Jurnal Psikologi*, 12(2), 67-79.
- Tentama, F. (2015). Peran kepuasan kerja terhadap kinerja pada guru pegawai negeri sipil (pns) di yogyakarta. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 1-8.
- Ticoalu, E. R, Maramis, F. R. R., Korompis, G. E. C. (2020). Hubungan kinerja dan prestasi kerja pegawai dengan status akreditasi di puskesmas wawonasa dan puskesmas bailang kota manado. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(5), 36-41.
- Wardan, K. (2019). *Guru sebagai profesi*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Wolomasi, A. K., Asaloei, S. I., & Werang, B. R. (2019). Job satisfaction and performance of elementary school teachers. *International Journal of Evaluation and Research In Education*, 8(4), 575-580.