

## Hubungan Latar Belakang Pendidikan PAUD terhadap Kepuasan Kerja Guru

Delvira Napitupulu <sup>a</sup>, Dea Elizabeth Lomaris <sup>b</sup>, Astri Fransiska <sup>c</sup>, Dian Sari <sup>d\*</sup>

<sup>a</sup> Playhouse Academy, Indonesia

<sup>b</sup> Playhouse Academy, Indonesia

<sup>c</sup> Jolly Phonics Trainer, Indonesia

<sup>d</sup> Sekolah Murid Merdeka, Indonesia

\* Corresponding author e-mail: [delvira@playhouseacademy.id](mailto:delvira@playhouseacademy.id)

### ARTICLE INFO

DOI: [10.19166/jkp.v5i2.10462](https://doi.org/10.19166/jkp.v5i2.10462)

Article history:

1 November 2025

Accepted:

26 December 2025

Available online:

31 December 2025

Keywords:

job satisfaction, PAUD teachers, educational background

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the relationship between teacher educational background and the level of job satisfaction of Early Childhood Education (PAUD) teachers, as well as to compare the level of job satisfaction between teachers with linear and non-linear educational backgrounds. The study used a quantitative approach with a correlational and comparative design. The research subjects consisted of twenty PAUD teachers at Kindergarten X and Kindergarten Y Jakarta. Data were collected using the Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSQ) which covers four factors of job satisfaction, namely individual factors, work environment, work, and outside of school. The results of the analysis showed that correlationally there was no significant relationship between educational background and job satisfaction of PAUD teachers. However, the results of the comparative analysis revealed a significant difference in the level of job satisfaction between teachers with linear educational backgrounds (bachelor of education) and teachers with non-linear backgrounds, where teachers with linear educational backgrounds showed a higher level of job satisfaction. This finding indicates that educational background does not function as a direct predictor of job satisfaction correlationally, but plays a role in differentiating the level of job satisfaction between groups of teachers. This research provides an empirical contribution in enriching the study of job satisfaction of PAUD teachers by emphasizing the importance of differentiating correlational and comparative analysis approaches in interpreting the influence of educational background, as well as being the basis for consideration in developing recruitment policies and professional development of PAUD teachers.*

## PENDAHULUAN

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) memiliki peran strategis dalam membentuk dasar perkembangan kognitif, sosial-emosional, dan karakter anak. Kualitas layanan PAUD sangat dipengaruhi oleh kualitas guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Penelitian mutakhir menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru berperan penting dalam mendukung keterlibatan profesional, kualitas interaksi pedagogis, serta keberlanjutan komitmen kerja guru PAUD (OECD, 2023; Izzati *et al.*, 2024). Guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan motivasi dan performa kerja yang lebih optimal dalam proses pembelajaran anak usia dini.

Dalam lima tahun terakhir, kajian mengenai kepuasan kerja guru PAUD berkembang dengan menyoroti berbagai faktor penentu, seperti lingkungan kerja, dukungan organisasi, beban kerja, dan peluang pengembangan profesional (Utaminingsih *et al.*, 2024). Selain faktor kontekstual tersebut, latar belakang pendidikan guru juga menjadi perhatian penting dalam kajian kepuasan kerja. Penelitian empiris menunjukkan bahwa kesesuaian latar belakang pendidikan dengan bidang kerja berkontribusi terhadap kesiapan pedagogis, pemahaman karakteristik perkembangan anak, serta persepsi kompetensi profesional guru (Izzati *et al.*, 2024). Guru dengan latar belakang pendidikan yang relevan dengan PAUD cenderung memiliki pengetahuan pedagogis yang lebih terstruktur, sementara guru dengan latar belakang non-linier berpotensi menghadapi tantangan adaptasi dalam praktik pembelajaran (Montuori *et al.*, 2022).

Meskipun demikian, temuan penelitian terkait hubungan antara latar belakang pendidikan dan kepuasan kerja guru menunjukkan hasil yang belum konsisten. Beberapa studi melaporkan bahwa guru dengan latar belakang pendidikan linier memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan guru non-linier (Izzati *et al.*, 2024). Sebaliknya, penelitian lain menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dan dukungan organisasi dibandingkan latar belakang pendidikan formal semata (Utaminingsih *et al.*, 2024). Ketidakkonsistenan temuan ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian, khususnya dalam konteks guru PAUD di Indonesia.

Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya cenderung menggunakan pendekatan tunggal, yaitu analisis korelasional, dalam mengkaji hubungan antara latar belakang pendidikan dan kepuasan kerja guru. Kajian yang secara simultan menggabungkan pendekatan korelasional dan komparatif untuk membandingkan tingkat kepuasan kerja antara kelompok guru dengan latar belakang pendidikan linier dan non-linier masih relatif terbatas. Padahal, pendekatan komparatif memungkinkan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap perbedaan pengalaman kerja guru berdasarkan latar belakang pendidikan mereka.

Berdasarkan uraian tersebut, kebaruan penelitian ini terletak pada penggunaan pendekatan analisis ganda, yaitu menguji hubungan korelasional sekaligus perbedaan tingkat kepuasan kerja antara guru PAUD dengan latar belakang pendidikan linier dan non-linier dalam konteks PAUD di Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menguji ada atau tidaknya hubungan antarvariabel, tetapi juga memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pola perbedaan kepuasan kerja antar kelompok guru.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara latar belakang pendidikan dan kepuasan kerja guru PAUD serta membandingkan tingkat kepuasan kerja antara guru dengan latar belakang pendidikan linier dan non-linier di TK X Jakarta dan TK Y Jakarta. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kajian kepuasan kerja guru PAUD serta menjadi dasar pertimbangan dalam perumusan kebijakan rekrutmen dan pengembangan profesional guru PAUD yang lebih berbasis bukti.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Kepuasan Kerja*

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai evaluasi afektif individu terhadap pengalaman kerjanya yang mencerminkan kondisi emosional positif atau negatif terhadap berbagai aspek pekerjaan (Montuori *et al.*, 2022). Dalam konteks pendidikan anak usia dini, kepuasan kerja guru berperan penting dalam mendukung kualitas pengajaran, stabilitas emosional, serta keberlanjutan komitmen profesional guru PAUD (Izzati *et al.*, 2024). Penelitian empiris dalam lima tahun terakhir menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh kombinasi faktor individu dan organisasi, seperti latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, beban kerja, dukungan manajerial, serta hubungan dengan rekan kerja (Utaminingsih *et al.*, 2024). Guru yang merasa kompetensinya selaras dengan tuntutan pekerjaan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan guru yang mengalami ketidaksesuaian antara kualifikasi akademik dan peran profesionalnya (Fuentes *et al.*, 2023).

### *Teori Kepuasan Kerja (Herzberg's Two-Factor- Theory)*

Teori dua faktor Herzberg menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator yang bersifat intrinsik, seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan karier, sedangkan ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh faktor higiene yang bersifat ekstrinsik, seperti gaji, kondisi kerja, kebijakan organisasi, dan hubungan interpersonal (Mitsakis & Aravopoulou, 2022; Joseph & Sebastian, 2023). Studi terkini pada konteks pendidikan menunjukkan bahwa faktor motivator memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kepuasan kerja guru dibandingkan faktor higiene, terutama ketika guru memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kompetensi profesional dan mendapatkan pengakuan atas peran pedagogisnya (Mitsakis & Aravopoulou, 2022). Meskipun faktor higiene penting untuk mencegah ketidakpuasan kerja, keberadaannya tidak secara langsung meningkatkan kepuasan kerja tanpa dukungan faktor motivator yang memadai (Joseph & Sebastian, 2023). Dalam penelitian ini, teori Herzberg digunakan sebagai landasan konseptual untuk memahami kepuasan kerja guru PAUD, khususnya dalam menelaah bagaimana latar belakang pendidikan yang relevan dapat berfungsi sebagai faktor motivator melalui peningkatan persepsi kompetensi dan pencapaian profesional.

### *Human Capital*

Teori Human Capital memandang pendidikan sebagai investasi yang meningkatkan kompetensi, produktivitas, dan nilai individu dalam dunia kerja. Kajian empiris mutakhir menunjukkan bahwa kesesuaian latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaan berkontribusi terhadap efektivitas profesional dan kepuasan kerja (Montuori *et al.*, 2022). Dalam konteks PAUD, guru dengan latar belakang pendidikan yang relevan dilaporkan memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap karakteristik perkembangan anak, pendekatan pedagogis berbasis bermain, serta kemampuan mengelola tantangan pembelajaran secara lebih efektif (Fuentes *et al.*, 2023). Kesesuaian ini meningkatkan persepsi kompetensi diri dan makna kerja, yang berdampak positif terhadap kepuasan kerja guru (Hoque *et al.*, 2023). Sebaliknya, guru dengan latar belakang pendidikan non-linier berpotensi mengalami kesenjangan kompetensi dan ketegangan peran, yang dapat memengaruhi kepuasan kerja apabila tidak diimbangi dengan dukungan organisasi dan pelatihan profesional yang memadai (Utaminingsih *et al.*, 2024).

**Tabel 1.** Faktor Kepuasan Kerja Guru

Faktor Kepuasan Kerja Guru				
	Individu	Lingkungan Sekolah	Pekerjaan	Luar Sekolah

		✓		
Pengawasan		✓		
Kolega		✓		
Kondisi Kerja				
Gaji	✓			
Tanggung Jawab			✓	
Pekerjaan			✓	
Promosi			✓	
Perlindungan		✓		
Pengakuan				✓

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025.

### Kepuasan Kerja Guru dan Hubungannya dengan Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan merupakan hal penting dalam mentransformasi masyarakat. Guru, sebagai jembatan antara belajar dengan siswa, berperan penting dalam pendidikan. Dalam praktiknya, guru diminta untuk terus belajar demi meningkatkan cara mengajar dan posisi dalam pekerjaan. Berbagai pelatihan diikuti oleh guru untuk meningkatkan strategi, kemampuan, kompetensi mengajar dan pada akhirnya, jika berhasil meraih gelar pascasarjana di bidang pendidikan, maka, kepuasan kerja akan tercapai. Terdapat 2 faktor yang mendasari alasan guru berminat mengikuti pelatihan. Pertama, faktor intrinsik, yaitu, menambah pengetahuan dan pengalaman mengajar. Kedua, faktor ekstrinsik, yaitu, terbukanya peluang untuk mencapai posisi kerja yang lebih tinggi dan peningkatan upah/pemberian insentif (Fuentes *et al.*, 2023).

### METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk menganalisis hubungan antara latar belakang pendidikan guru dan tingkat kepuasan kerja guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui pengisian kuesioner penelitian. Subjek penelitian adalah guru PAUD yang mengajar di TK X Jakarta dan TK Y Jakarta dengan jumlah responden sebanyak dua puluh orang.

Pemilihan sampel dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, dengan kriteria guru aktif yang memiliki pengalaman mengajar minimal satu tahun. Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah latar belakang pendidikan guru, yang dikategorikan menjadi guru dengan latar belakang pendidikan linier (jurusan pendidikan) dan non-linier (non-pendidikan). Variabel dependen (Y) adalah kepuasan kerja guru PAUD.

Pengukuran kepuasan kerja guru dilakukan menggunakan instrumen *Teacher Job Satisfaction Questionnaire* (TJSQ) yang mengacu pada sembilan aspek kepuasan kerja berdasarkan teori Herzberg. Aspek-aspek tersebut kemudian dikelompokkan ke dalam empat faktor utama, yaitu faktor individu, lingkungan kerja, pekerjaan, dan luar sekolah. Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dengan teknik korelasi *Pearson Product Moment* serta uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,77, yang mengindikasikan bahwa instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Analisis data dilakukan melalui serangkaian uji statistik yang meliputi uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, uji korelasi Pearson untuk menguji hubungan antarvariabel, serta uji t dan uji F untuk menguji perbedaan tingkat kepuasan kerja berdasarkan latar belakang pendidikan guru. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak Microsoft Excel untuk memastikan keakuratan dan konsistensi perhitungan statistik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

$$r_{xy} = [N(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)] / \sqrt{([N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2])}$$

Keterangan:

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item valid, dan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item tidak valid.

Berikut adalah hasil uji validitas :

**Tabel 2.** Uji Validitas

Aspek	R hitung	R tabel	Keterangan
Pengawasan	0.74	0,47	Valid
Kolega	0.29	0,47	Tidak Valid
Kondisi Kerja	0.55	0,47	Valid
Gaji	0.76	0,47	Valid
Tanggung Jawab	0.75	0,47	Valid
Pekerjaan	0.81	0,47	Valid
Promosi	0.82	0,47	Valid
Perlindungan	0.54	0,47	Valid
Pengakuan	0.78	0,47	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 2, terdapat satu aspek yang tidak memenuhi kriteria validitas, yaitu aspek kolega dengan nilai  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel. Oleh karena itu, peneliti melakukan pengelompokan ulang terhadap sembilan aspek kepuasan kerja ke dalam empat faktor utama, yaitu faktor individu, lingkungan kerja, pekerjaan, dan luar sekolah. Pengelompokan ini dilakukan berdasarkan kesamaan karakteristik indikator dan mengacu pada kerangka konseptual kepuasan kerja guru. Hasil uji validitas setelah pengelompokan ulang disajikan pada Tabel 3.

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja Guru PAUD

Aspek	R hitung	R tabel	Keterangan
Individu (Gaji)	0,76	0,47	Valid
Lingkungan (Pengawasan, Kolega, Kondisi Kerja, Perlindungan)	0,94	0,47	Valid
Pekerjaan (Tanggung Jawab, Pekerjaan, Promosi)	0,84	0,47	Valid
Luar Sekolah (Pengakuan)	0,65	0,47	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 3, seluruh faktor yang terbentuk memiliki

nilai  $r$  hitung lebih besar dibandingkan  $r$  tabel, sehingga seluruh faktor kepuasan kerja guru dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

Cronbach Alpha:

$$\alpha = [k / (k - 1)] * [1 - (\sum \sigma_i^2 / \sigma_t^2)]$$

Keterangan:

- $\alpha$  = nilai reliabilitas (Cronbach's Alpha)
- $k$  = jumlah item atau faktor dalam kuesioner
- $\sigma_i^2$  = varians masing-masing item
- $\sigma_t^2$  = varians total

Berdasarkan hal tersebut, peneliti menghitung nilai *Cronbach's Alpha* sebagai berikut;

**Tabel 4.** Uji Reliabilitas

Varians	Individu	Lingkungan	Pekerjaan	Luar Sekolah
	38,58	192,43	84,83	14,66
Total Varians	776, 20			

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025.

Maka, hasil *Cronbach's Alpha* yang diperoleh adalah  $\alpha = 0,77$ . Nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70 secara umum menunjukkan tingkat konsistensi internal dan reliabilitas yang baik dari suatu instrumen atau skala pengukuran, yang berarti bahwa item-item dalam instrumen tersebut secara konsisten mengukur konstruk yang sama (Hair *et al.*, 2021; DeVellis & Thorpe, 2022).

### Uji normalitas

Uji normalitas merupakan prosedur statistik yang digunakan untuk menentukan apakah data dalam suatu sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji ini penting karena banyak metode statistik parametrik, seperti uji- $t$ , ANOVA, dan regresi linear, mengasumsikan bahwa data yang dianalisis memiliki distribusi normal. Beberapa metode yang umum digunakan untuk menguji normalitas meliputi uji *Shapiro-Wilk*, *Kolmogorov-Smirnov*, dan *Anderson-Darling*, serta pendekatan visual seperti *Q-Q plot* dan histogram (Ghasemi & Zahediasl, 2021; Kim, 2022). Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan **uji Kolmogorov-Smirnov**. Uji normalitas dilakukan untuk kategori partisipan yang berasal dari jurusan pendidikan dan non-pendidikan. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada partisipan dari jurusan pendidikan disajikan pada tabel berikut.

Uji Kolmogorov-Smirnov:

$$D = \max |F_o(X) - F_t(X)|$$

**Keterangan:**

- $D$  = nilai maksimum dari selisih absolut antara distribusi kumulatif observasi dan distribusi kumulatif teoretis
- $F_o(X)$  = proporsi kumulatif data observasi (frekuensi empiris)
- $F_t(X)$  = proporsi kumulatif distribusi normal teoretis (frekuensi harapan)

**Tabel 5.** Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov (Partisipan Jurusan Pendidikan)

Responden	Kepuasan	Frekuensi	Frekuensi Kumulatif	Probabilitas Kumulatif	Z	Prob Exp	Error
1	454	1	1	0.17	-0.90	0.18	0.017
2	454	1	2	0.33	-0.90	0.18	0.150
3	461	1	3	0.50	-0.79	0.21	0.286
4	542	1	4	0.67	0.46	0.68	0.011
5	558	1	5	0.83	0.71	0.76	0.072
6	604	1	6	1.00	1.42	0.92	0.077
<b>Mean</b>		<b>Standard Deviasi</b>		<b>Dmax</b>	<b>Dtabel</b>		
521.17		64.51		0.286	0.52		
Kesimpulan				Normal			

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov, apabila  $D_{max}$  bernilai lebih besar dan/atau sama dengan  $D_{tabel}$  maka nilai dikatakan normal. Tabel diatas menunjukkan bahwa  $D_{max}$  adalah 0,286 maka hal tersebut membuktikan bahwa data dalam penelitian ini adalah terdistribusi normal.

Uji Kolomogorov-Smirnov partisipan dari jurusan non-pendidikan disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 6.** Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov (Partisipan Jurusan Non-Pendidikan)

Responden	Kategori	Kepuasan	Frek.	Frek. Kum.	Prob. Kum	Z	Prob. Exp
1	Non-Education	404	1	1	0.07	-1.62	0.05
2	Non-Education	438	1	2	0.14	-0.96	0.17

3	Non-Education	453	1	3	0.21	-0.67	0.25
4	Non-Education	455	1	4	0.29	-0.63	0.26
5	Non-Education	467	1	5	0.36	-0.40	0.34
6	Non-Education	470	1	6	0.43	-0.34	0.37
7	Non-Education	474	1	7	0.50	-0.26	0.40
8	Non-Education	485	1	8	0.57	-0.05	0.48
Responden	Kategori	Kepuasan	Frek.	Frek. Kum.	Prob. Kum	Z	Prob. Exp
9	Non-Education	496	1	9	0.64	0.16	0.56
10	Non-Education	500	1	10	0.71	0.24	0.59
11	Non-Education	501	1	11	0.79	0.26	0.60
12	Non-Education	504	1	12	0.86	0.32	0.62
13	Non-Education	579	1	13	0.93	1.77	0.96
14	Non-Education	601	1	14	1.00	2.20	0.99

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025.

**Tabel 7.** Hasil Uji Normalitas Data

Mean	Standard Deviasi	Dmax	Dtabel
487.64	51.53	0.232604824	0.35
Kesimpulan		Normal	

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov, apabila Dmax bernilai lebih besar dan/atau sama dengan Dtabel maka nilai dikatakan normal. Tabel diatas menunjukkan bahwa Dmax adalah 0,232 maka hal tersebut membuktikan bahwa data dalam penelitian ini adalah terdistribusi normal.

### **Uji Korelasi**

Uji korelasi adalah uji statistik yang digunakan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara dua variabel. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang

signifikan serta sejauh mana hubungan antara dua variabel. Uji korelasi yang paling umum digunakan adalah koefisien korelasi Pearson (r) untuk data yang berdistribusi normal.

Korelasi Pearson:

$$r = [N(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)] / \sqrt{([N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2])}$$

Keterangan:

- r = koefisien korelasi
- N = jumlah responden
- X = skor variabel independen
- Y = skor variabel dependen

Penelitian ini menggunakan *Pearson Test* dan disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 8.** Hasil Uji Deskriptif Data Penelitian

Min	Max	Mean	St. Dev	R	T
404	604	495	55.18199554	404	495

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025.

**Tabel 9.** Distribusi Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Observasi			
Kelompok	R	T	Total
Education	3	3	6
Non_Education	8	6	14
Total	11	9	20

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

**Tabel 10.** Hasil Prediksi Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan Responden

Prediction			
Kelompok	R	T	Total
Education	3.30	2.70	6
Non_Education	7.70	6.30	14
Total	11	9	20

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025.

**Tabel 11.** Tabel Proporsi Nilai Berdasarkan Kelompok *Education* dan *Non-Education*

Error			
-------	--	--	--

Kelompok	R	T	Total
Education	0.03	0.03	0.06
Non-Education	0.01	0.01	0.03
Total	0.04	0.05	0.09

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025.

**Tabel 12.** Hasil Uji Hipotesis (P-value)

P value	Kesimpulan
0.77	Terima Ho: Tidak ada hubungan antara Jenjang Pendidikan

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas, nilai r tabel digunakan sebagai acuan untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel. Nilai r tabel diperoleh berdasarkan derajat kebebasan (df) dan tingkat signifikansi tertentu ( $\alpha = 0,05$ ). Setelah mengetahui jumlah sampel, nilai r tabel dapat dicari melalui tabel distribusi *Pearson Product Moment*.

Selanjutnya, kami menghitung nilai koefisien korelasi Pearson (r) untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel yang diteliti. Nilai korelasi yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan r tabel. Jika r hitung < r tabel, maka hubungan antar variabel dinyatakan tidak signifikan.

Dalam analisis ini, nilai p-value yang diperoleh lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ), sehingga sesuai dengan aturan pengambilan keputusan dalam uji hipotesis,  $H_0$  diterima. Artinya, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara latar belakang pendidikan dan kepuasan kerja.

### ***Uji Hipotesis dan Analisis Mean***

Penelitian ini menggunakan pendekatan statistik parametrik untuk menganalisis perbedaan tingkat kepuasan kerja berdasarkan latar belakang pendidikan guru. Salah satu fokus utama dalam analisis ini adalah nilai mean (rata-rata), yang digunakan untuk membandingkan dua kelompok responden, yaitu guru PAUD dengan latar belakang pendidikan sarjana pendidikan dan guru PAUD dengan latar belakang non-sarjana pendidikan.

$$\text{Mean: } \bar{X} = \Sigma X_i / N$$

Keterangan:

- $\bar{X}$  = mean (rata-rata)
- $\Sigma X_i$  = jumlah seluruh nilai observasi
- N = jumlah responden

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa:

- a) Kelompok Sarjana Pendidikan: Mean = 118,3
- b) Kelompok Non-Sarjana Pendidikan: Mean = 22,05

Perbedaan rata-rata ini cukup besar, sehingga dianalisis lebih lanjut dengan uji *t-test paired two sample for means*. Uji ini dipilih karena jumlah responden kurang dari 30 orang dan untuk mengetahui apakah perbedaan mean tersebut signifikan secara statistik.

Uji T:

$$t = (\bar{X}_1 - \bar{X}_2) / \sqrt{((S_1^2 / n_1) + (S_2^2 / n_2))}$$

Hasil uji t menunjukkan:

- a) t-hitung: -39,04
- b) t-tabel (one-tail,  $\alpha = 0.05$ ): 1,73
- c) p-value: 0,0000

Karena p-value jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa perbedaan mean antara kedua kelompok signifikan secara statistik. Artinya, hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima, yaitu bahwa tingkat kepuasan kerja guru dengan latar belakang pendidikan linier (S.Pd.) secara signifikan lebih tinggi dibandingkan guru dengan latar belakang non-linier.

Temuan ini diperkuat dengan hasil analisis regresi, yang menunjukkan:

- a) Koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,77.

Hal ini menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara latar belakang pendidikan dan kepuasan kerja guru.

Koefisien Determinasi:

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

- $R^2$  = koefisien determinasi
- $r$  = koefisien korelasi Pearson

- a) Koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 0,59

Artinya, 59% variasi dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh latar belakang pendidikan. Sisanya (41%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini. Selain itu, hasil uji F memberikan informasi sebagai berikut:

- a) F hitung = 24,39
- b) F tabel = 4,41 (pada  $\alpha = 0.05$  dan  $df = 1, 18$ )

Karena F hitung > F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini mengindikasikan bahwa pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kepuasan kerja signifikan secara statistik. Lebih lanjut, analisis regresi linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh dari tiga faktor utama yang diturunkan dari latar belakang pendidikan, yaitu faktor individu (X1), lingkungan kerja (X2), dan pekerjaan (X3) terhadap kepuasan kerja guru PAUD (Y). Hasilnya menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan ketiga variabel ini sangat signifikan secara simultan, dengan nilai  $R^2 = 0,987$ , yang berarti 98,7% variasi dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut secara bersama-sama.

Uji F dalam model berganda menghasilkan F hitung = 646,33, jauh melampaui F tabel = 3,59, mengonfirmasi bahwa model regresi signifikan secara statistik. Namun secara parsial, hanya X2 (lingkungan kerja) dan X3 (pekerjaan) yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan X1 (individu) tidak signifikan secara parsial, meskipun tetap

relevan dalam model keseluruhan.

Uji asumsi klasik memperkuat keandalan model ini dengan menunjukkan bahwa:

- a) Tidak terjadi multikolinearitas (korelasi antar  $X < 0,9$ ),
- b) Tidak terjadi heteroskedastisitas (residu tersebar merata),
- c) Data residual berdistribusi normal.

Sumber: Uji Pengaruh X1-Y, Uji Pengaruh X2-Y, Uji Pengaruh X1, X2, X3-Y Berdasarkan hasil analisis ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara latar belakang pendidikan guru dengan tingkat kepuasan kerja mereka. Latar belakang pendidikan menyumbang 59% pengaruh terhadap kepuasan kerja guru PAUD. Oleh karena itu, peningkatan kualitas dan kesesuaian latar belakang pendidikan dapat menjadi salah satu faktor strategis dalam meningkatkan kepuasan kerja para guru PAUD.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara korelasional tidak terdapat hubungan yang signifikan antara latar belakang pendidikan guru dan tingkat kepuasan kerja guru PAUD, namun hasil analisis komparatif menunjukkan adanya perbedaan tingkat kepuasan kerja yang signifikan antara guru dengan latar belakang pendidikan linier (S.Pd.) dan non-linier, di mana guru dengan latar belakang pendidikan linier memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Temuan ini memberikan kontribusi akademis dalam kajian kepuasan kerja guru PAUD dengan menunjukkan bahwa pengaruh latar belakang pendidikan lebih tampak ketika dianalisis melalui pendekatan perbandingan antar kelompok dibandingkan analisis hubungan linier, sehingga memperkaya perspektif metodologis dalam penelitian sejenis. Secara praktis, hasil penelitian ini mengindikasikan pentingnya mempertimbangkan kesesuaian latar belakang pendidikan dalam proses rekrutmen dan pengembangan profesional guru PAUD, serta perlunya penyediaan pelatihan berkelanjutan bagi guru dengan latar belakang non-linier untuk meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan jumlah responden yang lebih besar, konteks lembaga yang lebih beragam, serta memasukkan variabel lain seperti dukungan organisasi dan lingkungan kerja agar pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja guru PAUD dapat dikaji secara lebih komprehensif.

## REFERENSI

- DeVellis, R. F., & Thorpe, C. T. (2022). *Scale development: Theory and applications* (5th ed.). SAGE Publications.
- Fuentes, A., García-Ruiz, R., & Sánchez-Cabrero, R. (2023). Teacher professional development and job satisfaction: Evidence from early childhood education. *Teaching and Teacher Education*, 121, 103941. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.103941>
- Ghasemi, A., & Zahediasl, S. (2021). Normality tests for statistical analysis: A guide for non-statisticians. *International Journal of Endocrinology and Metabolism*, 19(2), e102372. <https://doi.org/10.5812/ijem.102372>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.

- Hoque, K. E., Wang, X., Qiao, Y., & Noor, N. M. (2023). School leadership, work environment, and teachers' job satisfaction. *Sustainability*, 15(6), 5124. <https://doi.org/10.3390/su15065124>.
- Izzati, U. A., Lestari, G. D., & Adiarti, W. (2024). Job satisfaction and professional commitment in early childhood education teachers. *Journal of Nonformal Education*, 10(1), 75–83. <https://doi.org/10.15294/jone.v10i1.1574>.
- Joseph, S., & Sebastian, S. (2023). Revisiting Herzberg's two-factor theory: Evidence from educational professionals. *International Journal of Educational Management*, 37(4), 911–925. <https://doi.org/10.1108/IJEM-05-2022-0189>.
- Kim, T. K. (2022). Understanding statistical tests of normality. *Korean Journal of Anesthesiology*, 75(3), 191–198. <https://doi.org/10.4097/kja.22210>.
- Mitsakis, F. V., & Aravopoulou, E. (2022). Motivation and job satisfaction in education: A two-factor theory approach. *Journal of Educational Administration*, 60(4), 453–468. <https://doi.org/10.1108/JEA-09-2021-0183>.
- Montuori, S., Donnarumma, C., & Giordano, G. (2022). Job satisfaction, burnout, and quality of working life: A study on education professionals. *Sustainability*, 14(3), 1412. <https://doi.org/10.3390/su14031412>.
- OECD. (2023). *Starting strong VIII: Early childhood education and care workforce development*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/cb0bc9f6-en>.
- Utaminingsih, S., Anwar, S., & Rachmawaty, S. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja guru PAUD. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 8(6), 1269–1276. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v8i5.6061>.