

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Konteks penelitian**

Menurut sebagian orang, menjalani profesi sebagai guru pendidikan anak usia dini (PAUD) tidaklah mudah, hal itu diakui oleh sebagian kalangan di masyarakat kita. Karena sejatinya mendidik anak usia dini yang sulit mengendalikan emosinya sendiri memang membutuhkan kesabaran, ketlatenan, dan keuletan. Namun, meski menjalani profesi sebagai guru PAUD itu sulit dan melelahkan, tetapi nyatanya sampai saat ini masih ada saja orang yang mau mengabdikan dirinya untuk menjadi guru PAUD. Padahal jika ditelisik lebih dalam guru PAUD itu tidak memiliki jenjang karir yang jelas ataupun gaji yang cukup. Namun ternyata di sekiling kita masih ada saja orang yang bersedia menjadi guru PAUD, jika dilihat dari segi ekonomi pun, gaji guru PAUD jauh dibawah rata-rata gaji seorang pendidik seperti pada umumnya. Lantas mengapa seseorang tetap bertahan hingga sejauh ini. Apakah kepuasan kerja juga mempengaruhi seseorang bertahan.menjadi guru PAUD. Pekerjaan yang kelihatan mudah belum tentu mudah jika dijalani, apalagi yang di didik ialah anak dalam masa golden age. Sang pendidik harus memiliki kesabaran yang tinggi untuk menghadapi anak-anak ini.

Maka dari itu kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa kini dan masa depan adalah bukan hanya yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Tetapi, juga kualitas manusia yang dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu oleh pendidik profesional. Untuk mencapai fungsi dan tujuan pendidikan tersebut maka peranan tenaga pengajar dalam mendidik peserta didik begitu berarti. Dalam hal

keagamaan, para pendidik sangat dianjurkan untuk menjadi pendidik yang dapat menjadikan anak didiknya menjadi manusia yang beriman, bertaqwa, dan bertawakal hanya kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri. Seorang pendidik dengan bekal keagamaan mendalam akan memiliki rasa tanggung jawab yang besar sehingga menjadikannya lebih sabar dalam menghadapi anak didiknya.

Guru merupakan pekerjaan mulia yang tidak semua orang mampu mengembannya, pahlawan tanpa tanda jasa begitu biasa ia disebut, pahlawan yang berjuang demi pendidikan anak bangsa, mereka rela menempuh pendidikan mengabdikan dirinya untuk mengajarkan suatu ilmu dan melatih peserta didik agar memahami ilmu pengetahuan yang diajarkannya. Guru juga mendidik, membimbing, melatih, mengarahkan, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Dikemukakan oleh Aqib dan Muchlisin bahwa guru adalah faktor penentu bagi keberhasilan pendidikan di sekolah karena guru merupakan sentral serta sumber kegiatan belajar mengajar. Sedangkan menurut Day, guru adalah aset sekolah terbesar karena ia sebagai transmisi pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai. Guru juga dituntut untuk memberikan yang terbaik bagi semua pihak baik sekolah, siswa, orang tua bahkan masyarakat <sup>1</sup>

Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan

---

<sup>1</sup> Day, R.A dan Underwood, A.L, "Analisis kimia Kuantitatif Edisi Keenam", Erlangga 1999, 24

menengah.<sup>2</sup> Semua orang yang pernah memberikan suatu ilmu atau kepandaian tertentu kepada seseorang atau sekelompok orang dapat disebut “guru”. baik pendidikan formal maupun nonformal. Dalam pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal terdapat sekolah PAUD yang menaunginya. Guru di lembaga PAUD secara umum sama dengan pamong belajar, fasilitator, tutor dan lain sebagainya yang diidentikkan memiliki ciri atau sifat-sifat yakni: sebagai sosok yang memiliki kharisma, kemampuan merancang program pembelajaran, mampu menata dan mengelola kelas dengan efektif, efisien, sosok dewasa yang secara sadar dapat mendidik, mengajar, membimbing serta menjadikan guru sebagai profesi yang memerlukan keahlian khusus. Guru PAUD juga harus benar-benar sadar dan meletakkan diri sebagai stimulator untuk menggugah berbagai potensi yang dimiliki anak, sebab masa inilah yang sangat menentukan bagi perkembangan dan pertumbuhan anak, atau dinamakan juga masa “golden age”. Keadaan ini mengisyaratkan bahwa semua pihak perlu memahami akan pentingnya masa usia dini dalam rangka mengoptimalkan pertumbuhan dan perkembangannya. Menurut bu fanny selaku kepala sekolah di salah satu sekolah PAUD berkata “Jika kita ingin menjadi guru PAUD maka kita harus bisa menjadi seperti anak PAUD”. (Fanny Risanti Rachmawati).

Sebagian orang memandang guru PAUD itu remeh dan sebagian lagi memandang mudah menjadi guru paud, namun pada kenyataannya pada usia dini anak memiliki kemampuan luar biasa untuk menyerap berbagai macam informasi. Hal ini sesuai dengan definisi pendidikan anak usia dini berdasarkan UU No.20 Tahun 2003 yang mengatakan bahwa PAUD adalah suatu upaya pembinaan yang

---

<sup>2</sup> Pemerintah Indonesia.Undang-Undang (UU) Nomor 14 pasal 6 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen .  
Jakarta

ditujukan kepada anak sejak lahir sampai usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut (Direktorat PAUD, TT).<sup>3</sup> Selain itu pendidikan anak usia dini menjadi sangat penting pula karena pendidikan awal dapat mengembangkan pemikiran anak terhadap sekolah. Anak menyukai atau tidak tergantung pada awal pendidikannya. Saat anak memiliki pengalaman menyenangkan ketika pendidikan usia dini, maka anak akan memiliki persepsi dan pengalaman yang positif tentang sekolah, pengalaman tersebut dibangun dan diusahakan oleh guru.<sup>4</sup> Pentingnya PAUD menuntut pendidik PAUD untuk menjadi profesional. Slamet Suyanto mengatakan bahwa profesional berarti bekerja sesuai prosedur, mengikuti etika profesi dan ilmu PAUD. Pondasi yang dibangun di PAUD menuntut struktur yang kuat, baik aspek pembelajaran dalam kegiatan main maupun pengembangan potensi anak. Konsep akan tertanam jika pendidik mampu menciptakan program stimulasi yang menarik untuk diikuti dalam kegiatan.<sup>5</sup> Karenanya seorang pendidik PAUD dituntut mampu merancang kegiatan yang menarik dan menantang, melaksanakan pembelajaran yang menyenangkan, dapat mengamati dan mencatat proses tumbuh kembang anak didiknya, dan mengevaluasi program kegiatan main atau pembelajaran yang telah dilakukannya.<sup>6</sup> Day juga menyatakan bahwa keberhasilan pengembangan sekolah tergantung pada keberhasilan pengembangan guru. Oleh sebab itu, guru sebagai sentral dalam pendidikan sekolah tentu membawa pengaruh

---

<sup>3</sup> Pemerintah Indonesia. Undang-undang (UU) nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional. Jakarta

<sup>4</sup> Christianti, Martha, Profesionalisme Pendidik Anak Usia Dini, Jurnal Pendidikan Anak, Volume 1, Edisi 1, Juni 2012, 5

<sup>5</sup> Slamet Suyanto. *Dasar-Dasar Pendidikan Anak Usia Dini*. Yogyakarta : Hikayat Publising, 2005. 74

<sup>6</sup> Maryatun, Ika, Budi, *PERAN PENDIDIK PAUD DALAM MEMBANGUN KARAKTER ANAK*, Jurnal Pendidikan Anak, Volume 5, Edisi 1, Juni 2016, 3

dalam proses belajar mengajar sehingga kepuasan kerja sebagai guru menjadi salah satu faktor yang penting untuk diperhatikan<sup>7</sup>.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dalam aktivitas kegiatan sehari-hari, guru sebagai individu dapat merasakan adanya kepuasan dalam bekerja. Kepuasan dan ketidakpuasan guru bekerja dapat berdampak bagi diri individu yang bersangkutan, maupun kepada organisasi di mana guru tersebut melakukan aktivitas. Oleh sebab itu, organisasi harus semakin menyadari bahwa SDM adalah aset miliknya yang paling berharga sehingga tidak boleh seenaknya memperlakukan pegawainya dan harus dipelihara dengan baik. Dalam dunia pendidikan, guru merupakan aset yang utama sehingga benar-benar harus diperhatikan.

Dalam moral Psikologi Sufi, *riḍa* merupakan respons alami terhadap keadaan yang menyenangkan jiwa, dan bukan sebuah konsekuensi dari perjuangan atau upaya moral yang nyata. Menurut Mujib, karakter *riḍa* diberikan Allah swt., kepada hambaNya yang tidak membiarkan dirinya dalam kesakitan, kebencian, membuat permusuhan dengan orang lain, meminta-minta pada orang lain dan melanggar hukum Allah swt. *Riḍa* merupakan bentuk pencapaian kebahagiaan, kesejahteraan psikologis, yang menjadi indikasi kesehatan mental individu, khususnya bagi umat Islam di Indonesia. Pada penafsiran surat an-Nahl ayat 97, telah dijelaskan tentang orang yang beriman dan beramal saleh akan merasakan

---

<sup>7</sup> Day, R.A dan Underwood, A.L, "Analisis kimia Kuantitatif Edisi Keenam", Erlangga:1999, 27

kepuasan atau *rida*. Menurut Abdul Mujib, orang yang *rida* akan merasakan kelapangan atau jiwa yang besar atas semua pemberian Allah swt., tanpa merasa mengeluh atau menderita.<sup>8</sup>

Dari paparan tersebut di atas menunjukkan bahwa kepuasan dan *rida* memiliki makna positif, suatu keadaan yang menyenangkan jiwa, merasakan kelapangan, cinta kasih sayang, bersyukur, bahagia, merasa sejahtera (*well-being*) dan sehat secara mental.<sup>9</sup> Pekerjaan menjadi dasar kegiatan untuk saling bekerjasama dan tolong menolong yang akan memunculkan perasaan senang dan menikmati limpahan rejeki yang dapat menyehatkan mental manusia (muslim). Efek kepuasan karyawan pada pekerjaan akan mempengaruhi kinerja karyawan,<sup>10</sup> karena karyawan akan merasakan keadaan jiwa yang diekspresikan dengan emosi yang baik (menyenangkan, bahagia, dan bersyukur pada saat bekerja) sehingga bekerja lebih produktif dan akan meningkatkan kesejahteraan serta kesehatan mentalnya. Sehingga penilaian kepuasan kerja karyawan menjadi indikator efektivitas karyawan yang baik dan kegiatan organisasi dan dapat berfungsi sebagai indikasi yang baik tentang perubahan unit organisasi dan perencanaan peningkatan kinerja.<sup>11</sup> Hal ini berarti kepuasan atau *rida* dalam bekerja menjadi indikator kesehatan mental karyawan di perusahaan.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Begitu pula dengan yang terjadi di

---

<sup>8</sup> Abdul Mujib, *Teori Kepribadian Perspektif Psikologi Islam*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2017), h. 310

<sup>9</sup> Cibele Satuf, et al. "The protective effect of job satisfaction in health, happiness, well-being and self-esteem." *International journal of occupational safety and ergonomics* 24.2, 2018, h.181-189.

<sup>10</sup> Sununta Siengthai, and Patarakhuan Pila-Ngarm. "The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance." *Evidence-based HRM*, 4, No. 2, August 2016, h. 162-180.

<sup>11</sup> 27Aziri, Brikend. "Job Satisfaction: A Literature Review." *Management Research & Practice* 3.4, 2011, h. 77-86.

sekolah apabila kepuasan kerja guru rendah maka timbul gejala seperti malas bekerja, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indiscipliner guru dan gejala negatif lainnya. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi sekolah telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif.

Fenomena yang penulis temukan dalam penelitian kali ini ialah pengajar di SPS AL-ABADA agaknya memiliki kepuasan kerja yang lumayan tinggi terlihat dari produktivitas yang dilaksanakan sehari-harinya. Ketua pengelola sekaligus kepala sekolah SPS Al-abada ibu Siti Cholifah S.Pd menyatakan bahwa “seberapapun gaji yang diterima, tetap disyukuri saja. Masih banyak sekolah yang gajinya lebih kecil dibandingkan dengan yayasan kita. Saya juga bersyukur teman-teman di sini semuanya solid dan saling menopang, membuat saya lebih semangat untuk berjuang bersama-sama terus.”<sup>12</sup> Herzberg dalam teori dua faktor (*two factor theory*) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. *Motivator factor* merupakan faktor-faktor yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari faktor prestasi (*achievement*), faktor pengakuan (*recognition*), faktor pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), faktor tanggung jawab (*responsible*), faktor kemajuan (*advancement*), dan faktor pertumbuhan (*possibility of growth*)<sup>13</sup> . Sedangkan *hygiene factor* (faktor pemeliharaan) merupakan faktor yang dapat mempengaruhi ketidakpuasan karyawan bila tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan yang meliputi kebijakan dan administrasi perusahaan, supervisi, hubungan interpersonal antara atasan, rekan

---

<sup>12</sup> Wawancara dengan Ketua Pengelola sekaligus Kepala Sekolah ibu Siti Cholifah S.Pd (Sabtu, 28 Januari 2023 pukul 11.15)

<sup>13</sup> Giarratano, J. & G. Riley. *Expert System Principles and Programming*, Carlson, second edition. Boston: PWS Publishing Company, 2005.

sekerja dan bawahan, kondisi kerja, kehidupan pribadi, status dan keamanan kerja. Ikatan positif antara guru dengan pekerjaannya akan muncul ketika guru tersebut memiliki kepuasan kerja sehingga dapat diharapkan tercapainya hasil kerja yang optimal terutama apabila kepuasan kerja dalam faktor intrinsik terpenuhi. Guru yang puas dengan pekerjaannya juga akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya. Penelitian ini penting dilakukan untuk akhirnya kita ketahui sebab apa yang membuat guru PAUD khususnya di SPS AL-ABADA puas dengan pekerjaan yang dilakukannya saat ini. Oleh sebab itu maka perlu dilakukan penelitian tentang KEPUASAN KERJA GURU PAUD di SPS AL-ABADA KOTA KEDIRI.

#### **B. Fokus Penelitian**

1. Bagaimanakah kepuasan kerja pada Guru PAUD di SPS AL-ABADA?
2. Apa saja faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja Guru PAUD di SPS AL-ABADA ?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui bagaimanakah kepuasan kerja pada Guru PAUD di SPS AL-ABADA
2. Mengetahui apa saja faktor yang memengaruhi kepuasan kerja Guru PAUD di SPS AL-ABADA

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membagikan kontribusi dan sumbangan yang bersifat ilmiah untuk pengembangan ilmu psikologi, dan ilmu-ilmu yang lainnya.



## 2. Manfaat Praktis

### a. Mahasiswa

Memberikan masukan dan informasi bagi mahasiswa yang mengambil tema yang sama dengan peneliti, memberikan gambaran lain tentang Guru PAUD pada mahasiswa yang berbeda jurusan dan melihat dari perspektif yang berbeda.

### b. Masyarakat

Memberikan informasi lain yang bermanfaat tentang Guru PAUD, membuka wawasan dan pengetahuan baru bagi masyarakat.

## E. Penelitian Terdahulu

1. Jurnal, Theresia Alviani Sum (2019) yang berjudul KOMPETENSI GURU PAUD DALAM PEMBELAJARAN DI PAUD DI KECAMATAN LANGKE REMBONG KABUPATEN MANGGARAI. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, masih banyak lembaga PAUD yang harus mendapatkan perhatian khusus baik dari pemerintah ataupun pemerhati dunia PAUD. Banyak guru yang belum berkualifikasi akademik S1 PAUD atau tidak memiliki pengalaman dalam mengajar AUD. Hal ini, kemudian berdampak pada rendahnya mutu proses pembelajaran, karena tidak dapat menstimulasi perkembangan anak secara optimal, media yang tidak variatif dan metode yang tidak sesuai dengan karakteristik anak. Selain itu, pemahaman guru terkait perancangan pembelajaran masih minim yang menyebabkan proses pembelajaran menjadi kurang menarik.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Sum, theresia, alviani, "Kompetensi guru paud dalam pembelajaran di paud di kecamatan langke rembong kabupaten manggarai", *Jurnal Lonto Leok Pendidikan Anak Usia Dini, Volume 2, No.1, Januari 2019*.

2. Jurnal, Martha Christianti (2012) dengan judul Profesionalisme Pendidik Anak Usia Dini. Dengan hasil penelitian bahwa untuk mendapatkan hasil pembentukan anak yang berkualitas salah satunya didukung oleh pendidik yang profesional. Pendidik anak usia dini yang profesional memiliki ciri yaitu memiliki landasan keilmuan yang kuat tentang perkembangan anak dan belajar efektif, bersikap optimis dan memiliki pendekatan “aku bisa”, hangat dan memiliki empati, spontanitas dan fleksibel, memiliki keahlian dalam melakukan refleksi dan analisis, memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan banyak orang, memiliki kemampuan memimpin, bermain penuh dan mampu menciptakan kegiatan belajar yang menyenangkan, memiliki imajinasi dan kreativitas yang tinggi, mampu merancang program dan melaksanakan pembelajaran yang mengacu pada analisis kebutuhan anak, dan kemampuan untuk secara terus menerus mendokumentasikan serta melakukan penilaian pada perkembangan pada anak.<sup>15</sup>
3. Jurnal Kurniasari Pratiwi, Fathul Himam (2014) dengan judul Kualitas kehidupan kerja ditinjau dari kepuasan kerja dan persepsi terhadap kinerja. Dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan persepsi terhadap kinerja terhadap QWL (  $F = 17,852$ ;  $p < 0,001$ ).<sup>16</sup> Jurnal ini merupakan jurnal kuantitatif, sedangkan pada penelitian kali ini ialah menggunakan kualitatif.
4. Jurnal Ayu Intan Permana, Delfi Eliza (2022) dengan judul Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru taman kanak-kanak. Dengan hasil penelitian

---

<sup>15</sup> Christianti, Martha, “Profesionalisme Pendidik Anak Usia Dini, Jurnal Pendidikan Anak”. Volume 1, Edisi 1, Juni 2012.

<sup>16</sup> Kurniasari Pratiwi, Fathul Himam, “KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DITINJAU DARI KEPUASAN KERJA DAN PERSEPSI TERHADAP KINERJA”. *Jurnal Psikologi Undip Vol.13 No.1 April 2014. 42-49*

menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di TK Al Huffazh Payakumbuh secara umum adalah: 1) kedisiplinan, 2) komitmen organisasi dan integritas, 3) motivasi kerja, 4) budaya kerja, 5) *Educational leadership*, 6) gaya kepemimpinan kepala sekolah, 7) supervisi kepala sekolah dan pengawas sekolah, 8) kualitas mengajar, 9) iklim organisasi sekolah dan 10) insentif.<sup>17</sup> Dalam penelitian ini faktor-faktor kepuasan kerja akan digali lebih dalam lagi.

5. Jurnal Delfi Eliza, Amalia Husna, Nuri Utami, Yolanda Dwi Putri (2022). Dengan judul Studi Deskriptif Profesionalisme Guru PAUD Berdasarkan Prinsip-Prinsip Profesional Guru pada Undang-Undang No. 14 Tahun 2005. Hasil penelitiannya yaitu guru hampir memenuhi semua prinsip profesionalisme pada Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Namun, ditemukan juga beberapa prinsip profesionalisme yang belum terpenuhi diantaranya yaitu, pendidikan guru yang tidak linier dengan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan penghasilan guru yang ditentukan tidak sesuai dengan prestasi kerja serta belum sesuai dengan UMR yang ditetapkan.<sup>18</sup> Penelitian yang dilakukan peneliti kali ini ialah mengenai Guru PAUD apakah memiliki kepuasan kerja yang cukup.
6. Jurnal Trinovela Simanjuntak, Vera Sylvia Saragi Sitio 2021. Dengan judul **PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN NARMA TOSERBA, NAROGONG**

---

<sup>17</sup> Ayu Intan Permana, Delfi Eliza, “faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru taman kanak-kanak” . Volume 6 Nomor 3 Tahun 2022. 5226 – 5236.

<sup>18</sup> Delfi Eliza, Amalia Husna, Nuri Utami, Yolanda Dwi Putri, “Studi Deskriptif Profesionalisme Guru PAUD Berdasarkan Prinsip-Prinsip Profesional Guru pada Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 ” . JURNAL BASICEDU Volume 6 Nomor 3 Tahun 2022. 4663 - 4671

BOGOR. Hasil penelitiannya adalah bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara teoritik menurut Gurteen (dalam Yusup, 2012:36) *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan adalah gambaran konsep tentang interaksi berbentuk komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih guna mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan seseorang. Analisis hipotesis pertama diterima kebenarannya, berdasarkan analisis pengaruh *knowledge sharing* (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) diperoleh hasil positif dan signifikan dengan hasil perhitungan  $t_{hitung} = 2,070 > t_{tabel} = 1,985$  dengan signifikansi  $0,041 < 0,05$  yaitu *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian terdahulu menggunakan penelitian kuantitatif sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan penelitian kualitatif deskriptif.<sup>19</sup>

## F. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan definisi dari variabel penelitian berdasarkan atas sifat-sifat yang dapat diamati, yang lebih ditekankan pada pengertian yang diberikan peneliti.<sup>20</sup> Adapun definisi operasional dalam penelitian ini antara lain:

### 1. Definisi operasional kepuasan kerja

Kepuasan kerja ialah suatu emosi positif yang dirasakan seseorang saat bekerja dan kemudian dikelola dengan baik sehingga menghasilkan perilaku positif saat bekerja. Seperti menjadi giat dan semangat bekerja, mensyukuri pekerjaannya saat ini, dan merasa senang menjalani pekerjaannya.

---

<sup>19</sup> Trinovela Simanjuntak, Vera Sylvia Saragi Sitio, "PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN NARMA TOSERBA, NAROGONG BOGOR". *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* VOL. 2, NO. 1, November 2021.

<sup>20</sup> Pedoman Penyusunan Karya Tulis Ilmiah Kediri: Institut Agama Islam Negeri. IAIN: 2021. 26.

## 2. Definisi operasional Guru PAUD

Guru PAUD ialah seorang tenaga pendidik yang berfokus pada pendidikan anak usia dini atau PAUD dengan rentang usia anak didik 2-6 tahun.