



iii

Kecerdasan emosi sebagai prediktor kepuasan kerja: Studi pada Guru PAUD di Kota Malang

Ine Luna Dianti¹, Yudithia Dian Putra²

¹Universitas Wisnuwardhana ²Universitas Negeri Malang, Indonesia

¹luna.dianti@wisnuwardhana.ac.id ²yudithia.dianputra.fip@um.ac.id

Abstrak

Guru PAUD kerap merasakan tingginya beban administratif dan tantangan dalam mengelola perilaku anak di kelas. Hal ini dapat memicu kelelahan emosional yang jika tidak dikelola dengan baik, akan berdampak langsung pada kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji kecerdasan emosional sebagai prediktor kepuasan kerja di kalangan guru PAUD Kota Malang. Penelitian dilakukan menggunakan metode kuantitatif. Data dikumpulkan dari guru TK di Kota Malang (n=350) yang dipilih menggunakan stratified random sampling. Instrumen penelitian yaitu Skala Kepuasan Kerja dan Skala Kecerdasan Emosi. Hasil penelitian menunjukkan korelasi positif antara kecerdasan emosi dan kepuasan kerja ($r=0,65$, $p<0,01$). Temuan penelitian ini menguatkan bukti empiris peran kecerdasan emosional sebagai faktor fundamental dalam meningkatkan kepuasan kerja guru PAUD di Kota Malang,

Kata kunci

Kepuasan kerja; kecerdasan emosi; guru PAUD.

1. LATAR BELAKANG

Keberhasilan pendidikan di tingkat anak usia dini (PAUD) sangat bergantung pada peran guru sebagai garda terdepan. Guru PAUD tidak hanya bertugas mentransfer ilmu, tetapi juga menjadi figur pengganti orang tua yang harus memberikan rasa aman, kasih sayang, dan stimulasi perkembangan karakter bagi anak didik (Sujiono dkk, 2021). Namun, realitanya profesi guru PAUD memiliki tingkat tekanan emosional yang cukup tinggi. Berdasarkan observasi di Kota Malang, ditemukan fenomena di mana banyak guru PAUD mengeluhkan kelelahan psikis akibat beban administratif dan tantangan mengelola perilaku anak di kelas. Beban administratif sering kali menyita waktu yang seharusnya digunakan untuk berinteraksi dengan anak, contohnya penyusunan rencana pembelajaran harian yang harus disesuaikan dengan minat anak yang berubah-ubah, pencatatan perkembangan capaian anak secara mendetail, termasuk foto kegiatan dan narasi deskriptif untuk setiap siswa, serta



kegiatan tambahan seperti pengisian dapodik, persiapan akreditasi dan sertifikasi. Mengelola perilaku siswa usia dini juga menjadi tantangan bagi guru PAUD, misalnya dalam hal menangani tantrum, memediasi konflik antar siswa, atau menangani anak yang menolak masuk kelas karena tidak mau ditinggal oleh orang tuanya. Tindakan ini membutuhkan kesabaran luar biasa dan kemampuan pengendalian emosi diri yang efektif. Sebaliknya, kegagalan dalam mengelola emosi terhadap dua masalah ini dapat menyebabkan penurunan keterikatan kerja dan ketidakpuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris mengenai hubungan kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja guru PAUD di Kota Malang.

Kepuasan kerja merupakan elemen vital bagi seorang pendidik. Kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2024). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen guru kepada lembaga yang mempekerjakan mereka. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas tinggi, kinerja yang optimal, dan mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif (Ghufron, 2017; Maisyaroh dan Rosyidi, 2024; Afriani, Amin, dan Aswandi (2020). Hasil penelitian Demirtas (2015); Getahun, Tefera & Burichew (2016); Werang & Agung (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja pada guru PAUD dapat memicu tingginya angka turnover (pergantian guru), stres kerja, hingga sikap apatis terhadap perkembangan anak didik (Poeh dan Soehari, 2017; Herjany dan Bernarto, 2015).

Salah satu faktor yang dapat memprediksi bagaimana seorang guru PAUD merespons tantangan profesinya adalah kecerdasan emosi, yaitu kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengelola, dan menggunakan emosi diri sendiri serta orang lain secara efektif untuk membimbing pikiran dan tindakan dalam menghadapi tantangan lingkungan (Petrides, Furnham dan Mavroveli, 2007). Kecerdasan emosi menentukan bagaimana seorang guru merespons tantangan profesinya dan memungkinkan guru untuk tetap tenang dan solutif di tengah dinamika kelas tempatnya mengajar. Kecerdasan emosi telah terbukti secara ilmiah mampu memediasi tekanan psikologis pada guru PAUD (Cheng dkk, 2020). Guru yang memiliki kecerdasan emosi tinggi diyakini mampu mengubah tantangan profesional menjadi bentuk kepuasan kerja karena mereka memiliki mekanisme coping yang baik terhadap

tekanan kerja. Penelitian oleh Sun dan Sun (2025) menunjukkan bahwa kecerdasan emosi adalah "pelindung" kesehatan mental guru agar tidak terjebak dalam kepura-puraan emosi yang melelahkan. Kecerdasan emosional membantu guru PAUD merasa lebih mampu dan lebih mencintai pekerjaannya, yang pada akhirnya membuat mereka bisa menampilkan emosi yang jujur dan tulus di kelas, bukan sekadar pura-pura tersenyum. Di, Lun dan Zhang (2024) menyatakan bahwa kecerdasan emosi yang tinggi memungkinkan guru PAUD untuk mengelola kelas dengan lebih baik dan bekerja dengan emosi yang tulus, yang dicapai melalui peningkatan keyakinan diri dan keterikatan terhadap profesi mereka. Guru yang merasa kompeten dan mampu mengendalikan situasi kelas cenderung memiliki keterikatan kerja yang lebih kuat. Keterikatan yang tinggi ini merupakan indikator utama dari kepuasan kerja yang bersifat intrinsik.

Berdasarkan observasi awal di Kota Malang, ditemukan fenomena di mana banyak guru PAUD mengeluhkan kelelahan psikis akibat beban administratif dan tantangan mengelola perilaku anak di kelas. Beban administratif sering kali menyita waktu yang seharusnya digunakan untuk berinteraksi dengan anak, contohnya penyusunan rencana pembelajaran harian yang harus disesuaikan dengan minat anak yang berubah-ubah, pencatatan perkembangan capaian anak secara mendetail, termasuk foto kegiatan dan narasi deskriptif untuk setiap siswa, serta kegiatan tambahan seperti pengisian dapodik, persiapan akreditasi dan sertifikasi. Mengelola perilaku siswa usia dini juga menjadi tantangan bagi guru PAUD, misalnya dalam hal menangani tantrum, memediasi konflik antar siswa, atau menangani anak yang menolak masuk kelas karena tidak mau ditinggal oleh orang tuanya. Tindakan ini membutuhkan kesabaran luar biasa dan kemampuan pengendalian emosi diri yang efektif. Sebaliknya, kegagalan dalam mengelola emosi terhadap dua masalah ini dapat menyebabkan penurunan keterikatan kerja dan ketidakpuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris mengenai hubungan kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja guru PAUD di Kota Malang.

2. METODE

Subyek penelitian

Populasi penelitian sebanyak 2.785 guru PAUD di Kota Malang. Sampel penelitian dihitung menggunakan rumus Slovin ($n=350$). Teknik stratified random sampling dilakukan sehingga diperoleh responden yang representatif atau yang sama persisnya pada masing-

masing kecamatan di Kota Malang. Responden penelitian adalah guru PAUD yang telah bekerja selama minimal 5 tahun, bekerja pada PAUD di wilayah administratif Kota Malang, serta guru tetap maupun guru tidak tetap (honorar) yang memiliki tanggung jawab penuh dalam proses belajar mengajar di kelas.

Instrumen Penelitian

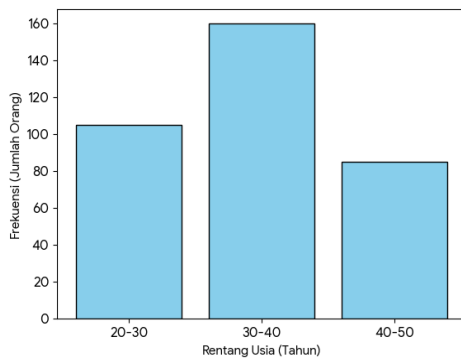
Penelitian ini menggunakan kuesioner laporan diri (self-report), di mana responden memberikan jawaban berdasarkan persepsi, pengalaman, dan penilaian subjektif mereka terhadap kecerdasan emosi dan kepuasan kerja. Seluruh kuisisioner menggunakan model Likert dengan kriteria penilaian 1= tidak setuju, 2=tidak setuju, 3=netral, 4= setuju, dan 5= sangat setuju. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi sederhana untuk mengetahui hubungan antara dua variabel. Penelitian ini terdiri dari variabel dependen yaitu kepuasan kerja, dan variabel independent yaitu kecerdasan emosi.

Kuesioner Kepuasan Kerja digunakan untuk mengukur respons emosional guru terhadap pekerjaan mereka. Indikator kepuasan kerja meliputi empat aspek yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, hubungan interpersonal lingkungan kerja, serta keseimbangan kehidupan-kerja. Skala ini terdiri dari 30 aitem pernyataan. Hasil pengujian validitas dengan mengkorelasikan item variabel terhadap totalnya (item-total correlation) diketahui bahwa nilai terendah terdapat pada item Y6= 0,621 dan nilai tertinggi pada item Y10=0.921. Seluruh aitem Kuisisioner Kepuasan Kerja memiliki nilai $\geq 0,30$ sehingga pernyataan-pernyataan tersebut dinyatakan valid. Kuisisioner kepuasan kerja memiliki reliabilitas yang baik, dibuktikan dengan nilai cornbach alpha sebesar 0.921.

Kuisisioner kecerdasan emosi digunakan untuk mengukur kemampuan guru dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi. Indikator kecerdasan emosi meliputi kesadaran diri, pengelolaan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Skala ini terdiri dari 28 aitem pernyataan. Hasil pengujian validitas dengan mengkorelasikan item variabel terhadap totalnya (item-total correlation) diperoleh bahwa untuk variabel kecerdasan emosi (X), nilai terendah terdapat pada item X9= 0,439 dan nilai tertinggi pada item X10=0.735. Seluruh aitem Kuisisioner Kecerdasan Emosi memiliki nilai $\geq 0,30$ sehingga kuisisioner dinyatakan valid. Nilai cornbach alpha pada Kuisisioner Kecerdasan Emosi menunjukkan nilai 0.834 sehingga dinyatakan reliabel.

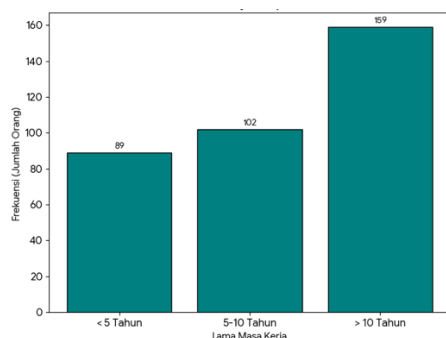
HASIL

Ditinjau dari kelompok usia, guru PAUD di Kota Malang yang menjadi responden penelitian ini memiliki presentase terbesar pada rentang usia 30-40 tahun yaitu sebanyak 160 orang (45,7%). Guru dengan kelompok usia 20-30 tahun sebanyak 105 orang (30%) dan kelompok usia 40-50 tahun sebanyak 85 orang (24,3%).



Gambar 1. Frekuensi usia responden penelitian

Berdasarkan lama mengajar sebagai guru PAUD, diketahui bahwa kelompok guru senior yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun mendominasi responden dengan jumlah 159 orang (45,4%). Kelompok guru dengan masa kerja 5-10 tahun sejumlah 102 orang (29,1%). Guru dengan masa kerja kurang dari 5 tahun memiliki proporsi terkecil yaitu 89 orang (25,4%).



Gambar 2. Distribusi masa kerja responden penelitian

Skor kecerdasan emosi dan kepuasan kerja yang diperoleh dari 350 responden

dikategorisasikan ke dalam tiga kategori yaitu, tinggi, sedang, dan rendah. Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat diketahui bahwa skor rata-rata kecerdasan emosi sebesar $M=84$ ($SD=18,67$). Berdasarkan hasil kategorisasi kecerdasan emosi dapat dilihat bahwa sebanyak 7,48% (26 orang) responden memiliki kecerdasan emosi pada tingkat yang rendah, sebanyak 20,08% (70 orang) responden memiliki kecerdasan emosi pada tingkat yang sedang, dan sebanyak 72,44% (254 orang) responden memiliki kecerdasan emosi pada tingkat yang tinggi.

Pada variabel kepuasan kerja, ditemukan bahwa skor rata-rata kepuasan kerja sebesar $M=90$ ($SD=20$). Berdasarkan hasil kategorisasi kepuasan kerja, dapat diketahui bahwa terdapat 14,31% (50 orang) responden yang memiliki kepuasan kerja pada tingkat yang rendah, sebanyak 31,36% (110 orang) responden yang memiliki kepuasan kerja pada tingkat yang tinggi, dan 54,33% (190 orang) responden yang memiliki kepuasan kerja pada tingkat yang sedang. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden penelitian memiliki tingkat kecerdasan emosi yang tinggi dan kepuasan kerja yang sedang. Tabel 1 menunjukkan rentang nilai pada tiap kategori dengan menggunakan kategorisasi berdasarkan data empiris.

Tabel 1. Kategorisasi kecerdasan emosi dan kepuasan kerja

Kategori	Rentang nilai	
	Kecerdasan emosi	Kepuasan kerja
Rendah	$0 < 65,3$	$0 < 47$
Sedang	$65,3 \leq x < 102,7$	$30 \leq x < 70$
Tinggi	$X > 102,7$	$X > 90$

Hubungan antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja pada guru PAUD digunakan teknik analisis data korelasi Product Moment. Hasil analisis korelasional menunjukkan koefisien korelasi sebesar $r=0,323$ dengan signifikansi $p<0.05$. Hal ini berarti bahwa kecerdasan emosi memiliki korelasi positif yang signifikan dengan kepuasan kerja pada guru PAUD di Kota Malang. Semakin tinggi tingkat kecerdasan emosi yang dimiliki oleh guru, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kecerdasan emosi yang dimiliki oleh guru PAUD, maka akan semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja yang dimilikinya.

PEMBAHASAN

Secara umum dianggap bahwa individu dengan kecerdasan emosi yang lebih tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini karena tingginya tingkat kecerdasan emosi yang dimiliki berarti mampu mengembangkan strategi untuk mengatasi konsekuensi-konsekuensi yang mungkin timbul akibat stress kerja. Sedangkan individu dengan tingkat kecerdasan emosi yang lebih rendah tidak akan mampu mengatasi situasi stres (Demirtas, 2015). Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja guru PAUD berhubungan positif dengan kecerdasan emosi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosi maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan prediktor kuat bagi kebahagiaan profesional di lingkungan sekolah (Cheng dkk, 2020; Di, Lun dan Zhang, 2024).

Pentingnya kecerdasan emosi dalam konteks ini diperkuat oleh temuan bahwa kemampuan tersebut secara signifikan meningkatkan efikasi diri dan keterikatan kerja, yang pada akhirnya meminimalkan kelelahan akibat tuntutan emosional di sekolah. Hal ini sejalan dengan studi yang menunjukkan adanya hubungan erat antara kecerdasan emosi guru dengan efektivitas kemampuan manajemen kelas dalam menghadapi dinamika siswa usia dini (Newberry dan Gallant, 2021). Selain itu, kematangan emosional berfungsi sebagai mekanisme perlindungan bagi guru di Kota Malang agar tetap memiliki kepuasan kerja yang stabil meskipun dihadapkan pada beban administratif yang tinggi dan perilaku anak yang kompleks. Secara keseluruhan, hasil ini mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja guru PAUD sangat bergantung pada sejauh mana mereka mampu mengelola aspek psikologisnya secara cerdas guna mencapai keberhasilan profesional.

Kesadaran diri (self-awareness) sebagai indikator kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja guru PAUD di Kota Malang berkontribusi sebagai aspek pembentuk kepuasan kerja. Kesadaran diri merupakan kemampuan guru untuk mengenali dan memahami suasana hati serta emosi mereka sendiri saat sedang bertugas di kelas. Dalam dinamika mengajar di kelas, guru sering menghadapi tantangan berat seperti beban administratif yang menumpuk dan perilaku anak yang sulit diprediksi (misalnya tantrum). Guru yang memiliki kesadaran diri yang tinggi mampu mengidentifikasi pemicu stres tersebut secara cepat sebelum emosi negatif mengambil alih tindakan mereka.

Pengelolaan diri (self-management/regulation) merupakan kemampuan guru untuk mengendalikan impuls, emosi, dan sumber daya internal mereka secara efektif. Temuan penelitian ini sejalan dengan Sun, Yan, dan Sun (2025) yang menjelaskan bahwa pengelolaan diri dan kepuasan kerja terjadi melalui mekanisme berikut: (a) Reduksi Surface Acting, yaitu guru dengan pengelolaan diri yang baik mampu meredam emosi negatif (seperti kejengkelan akibat anak yang tantrum) dan mengubahnya menjadi emosi positif yang tulus, sehingga mereka terhindar dari kelelahan akibat kepura-puraan emosional (surface acting), (b) Peningkatan Keterikatan Kerja, yaitu kemampuan mengelola emosi di bawah tekanan beban administratif yang tinggi membuat guru tetap dapat berkonsentrasi pada tugasnya, yang meningkatkan work engagement atau keterikatan kerja, (c) Stabilitas dalam Manajemen Kelas: Pengelolaan diri yang matang memungkinkan guru memberikan respons yang solutif dan tenang, yang secara signifikan berhubungan dengan kemampuan manajemen kelas yang efektif. Pada akhirnya, kepuasan kerja tercapai sebagai keberhasilan dalam mengendalikan situasi sulit di kelas tanpa kehilangan kendali emosi memberikan rasa pencapaian profesional, yang secara positif meningkatkan skor kepuasan kerja guru.

Dalam konteks kecerdasan emosional, motivasi bukan sekadar dorongan eksternal seperti gaji, melainkan motivasi intrinsik—yaitu gairah untuk bekerja melampaui imbalan uang atau status, serta kecenderungan untuk mengejar tujuan dengan energi dan kegigihan. Guru yang memiliki motivasi intrinsik tinggi cenderung lebih terikat secara emosional dengan pekerjaannya (Cheng, dkk. 2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja yang kuat merupakan jembatan utama yang menghubungkan kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja yang tinggi. Motivasi yang kuat membantu guru melihat beban administratif bukan sebagai hambatan, melainkan sebagai bagian dari tanggung jawab profesional. Pandangan positif ini mencegah timbulnya tekanan psikologis dan menjaga tingkat kepuasan kerja tetap stabil. Guru yang termotivasi sering kali memiliki kemampuan manajemen kelas yang lebih baik karena mereka antusias mencari solusi solutif bagi anak didik. Keberhasilan dalam mendidik ini memberikan "upah batin" yang secara signifikan meningkatkan skor kepuasan kerja mereka.

Penelitian ini menunjukkan bahwa empati berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru. Guru yang empatik mampu membangun kedekatan emosional dengan anak, yang secara signifikan meningkatkan kemampuan manajemen kelas karena anak merasa

dimengerti. Pada konteks hubungan guru dan orang tua, Kemampuan memahami perspektif orang tua siswa membantu guru meredam ketegangan saat terjadi keluhan, yang pada akhirnya menjaga stabilitas emosional guru. Pada akhirnya, Keberhasilan dalam menjalin ikatan emosional yang tulus memberikan kepuasan intrinsik yang mendalam bagi guru, sehingga mereka merasa lebih puas dengan profesinya.

Kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berkolaborasi dengan lingkungan sekolah juga menjadi faktor penentu kepuasan kerja. Keterampilan sosial yang baik memungkinkan guru mendapatkan dukungan dari rekan sejawat dan kepala sekolah saat menghadapi beban administratif yang berat. Selain itu, kolaborasi yang efektif meningkatkan keyakinan diri guru (*self-efficacy*) dalam menangani tantangan sekolah secara bersama-sama. Kemampuan mengelola dinamika sosial di sekolah menciptakan lingkungan yang harmonis, yang merupakan faktor eksternal utama pendukung kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru PAUD di Kota Malang, di mana semakin tinggi kemampuan emosional guru, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan profesional yang mereka rasakan. Temuan ini menunjukkan bahwa indikator kecerdasan emosi seperti kesadaran diri dan pengelolaan diri berperan krusial dalam membantu guru memitigasi tekanan psikologis akibat beban administratif yang berat. Selain itu, kecerdasan emosi membantu guru menghindari kepura-puraan emosional (*surface acting*) melalui peningkatan efikasi diri dan keterikatan kerja yang lebih tulus. Hubungan ini juga diperkuat oleh kemampuan guru dalam manajemen kelas yang lebih efektif, terutama saat menghadapi perilaku anak didik yang dinamis. Secara keseluruhan, hasil penelitian mengonfirmasi bahwa kematangan emosional merupakan aset strategis bagi guru PAUD di Kota Malang untuk mempertahankan kesejahteraan mental dan kepuasan kerja di tengah tantangan lingkungan pendidikan.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian, yaitu guru PAUD di wilayah administratif Kota Malang. Disarankan untuk penelitian selanjutnya agar memperluas wilayah responden terutama pada lokasi dengan dinamika tantangan kerja guru PAUD yang berbeda. Selain itu, data penelitian ini diambil pada satu titik waktu tertentu, sehingga tidak dapat memantau fluktuasi kepuasan kerja guru dalam jangka panjang (misalnya perubahan

kepuasan sebelum dan sesudah akreditasi sekolah). Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penggunaan Latent Profile Analysis untuk mengelompokkan guru berdasarkan karakteristik emosional mereka guna memberikan rekomendasi pengembangan yang lebih personal bagi masing-masing kelompok. Pengembangan kecerdasan emosi dan pemenuhan kepuasan kerja guru PAUD bukanlah sekadar isu individu, melainkan aspek strategis yang perlu mendapatkan perhatian serius serta dukungan kebijakan dari pemerintah dan pengelola lembaga pendidikan demi menjamin kualitas layanan pendidikan anak usia dini yang berkelanjutan di Kota Malang.

©

REFERENCES

- Afriani, N. H., Amin, M. M., & Aswandi, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, 9(2).
- Agbaria, Q. (2021). Classroom Management Skills among Kindergarten Teachers as Related to Emotional Intelligence and Self-Efficacy. *International Journal of Instruction*, 14(1), 1019-1034.
- Cheng, X., Ma, Y., Li, J., Cai, Y., Li, L., & Zhang, J. (2020). Mindfulness and psychological distress in kindergarten teachers: The mediating role of emotional intelligence. *International journal of environmental research and public health*, 17(21), 8212.
- Demirtas, Z. (2015). The relationship between job satisfaction and organizational commitment: a study on elementary schools. *Kastamonu Education Journal*, 23(1), 254-268.
- Di, H., Lun, Y., & Zhang, B. (2024). The relationship between kindergarten teachers' emotional intelligence and classroom management ability: An investigative study with latent profile analysis.
- Getahun, T., Tefera, B. F., & Burichew, A. H. (2016). Teacher's job satisfaction and its relationship with organizational commitment in Ethiopian Primary Schools: Focus on Primary Schools Of Bonga Town. *European Scientific Journal*, 12(13), 380-401
- Ghufron, M. N. (2017). Kepuasan kerja guru PAUD ditinjau dari iklim kelas dan efikasi mengajar. *Quality*, 4(2), 246-261.
- Herjany, E., & Bernarto, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD pada Sekolah X di Jakarta Barat. *Sumber*, 2014(10).
- Madyawati, L. (2020). Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru PAUD. Prenada Media.
- Maisyaroh, S. M., & Rosyidi, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Sekecamatan Kragan Kabupaten Rembang. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 2(04), 139-145.
- Newberry, M., & Gallant, A. (2021). *The Heart of Teaching: The Role of Teacher-Student Relationships in Early Childhood*. Routledge.
- Poeh, G. C., & Soehari, T. D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Guru Sekolah X di Tangerang. *Swot*, 7(2),

279557.

- Petrides, K. V., Furnham, A., & Mavroveli, S. (2007). Trait emotional intelligence: Moving forward in the field of EI. *Emotional intelligence: Knowns and unknowns*, 4, 151-166.
- Sujiono, Y. N., dkk. (2021). *Hakikat Pendidikan Anak Usia Dini: Peran Pendidik dalam Menstimulasi Perkembangan Anak*. Universitas Terbuka.
- Sun, S., Yan, Z., & Sun, C. (2025). Kindergarten teachers' emotional intelligence and surface acting: the chain mediating effects of self-efficacy and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 16, 1434407.
- Uce, L. (2022). *Peran Strategis Guru PAUD dalam Membentuk Karakter Anak*. Syiah Kuala University Press.
- Werang, B. R., & Agung, A. A. G. (2017). Teachers' job satisfaction, organizational commitment, and performance in Indonesia: A study from Merauke District, Papua. *International Journal of Development and Sustainability*, 6(8), 700-711.
- You, L. I., & Zhang, H. (2021). A study on the relations among work pressure, emotional intelligence, and subjective well-being of kindergarten teachers. *Revista De Cercetare Si Interventie Sociala*, 73, 22