

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA
DENGAN KESESEJAHTERAAN FINANSIAL PADA TENAGA
PENDIDIK SD SWASTA KECAMATAN CICURUG JAWA BARAT**

SKRIPSI

OLEH:

AYU FITRIANA DEWI

NIM. 220401110231



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2026

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA
DENGAN KESESEJAHTERAAN FINANSIAL PADA TENAGA
PENDIDIK SD SWASTA KECAMATAN CICURUG JAWA BARAT**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi
salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh

Ayu Fitriana Dewi

NIM. 220401110231

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2026

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA DENGAN
KESEJAHTERAAN FINANSIAL PADA TENAGA PENDIDIK SD SWASTA
KECAMATAN CICURUG JAWA BARAT

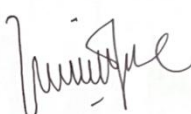
SKRIPSI

Oleh

Ayu Fitriana Dewi

NIM.220401110231

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan	Tanggal Persetujuan
Dosen Pembimbing 1 <u>Dr. Retno Mangestuti, M.Si.,</u> <u>Psikolog</u> <u>NIP. 197502202003122004</u>		23-07-2026
Dosen Pembimbing 2 <u>Dr. Iin Tri Rahayu, M.Si.,</u> <u>Psikolog</u> <u>NIP.197207181999032001</u>		23-07-2026

Malang, 23 Juli 2026

Mengetahui,

Ketua Program studi



Dr. Fita Hidayati, M.A

NIP.198610092015032002

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA DENGAN
KESEJAHTERAAN FINANSIAL PADA TENAGA PENDIDIK SD SWASTA
KECAMATAN CICURUG JAWA BARAT

SKRIPSI

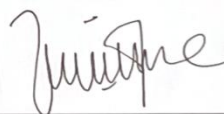
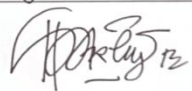
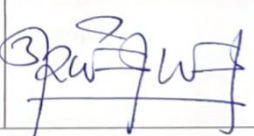
Oleh

Ayu Fitriana Dewi

NIM.220401110231

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis Sidang
Skripsi Pada

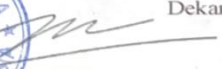
Tanggal 10 Juli 2026

Penguji	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Penguji <u>Dr. Retno Mangestuti, M.Si., Psikolog</u> NIP. 197502202003122004		23-07-2026
Ketua Penguji <u>Dr. Iin Tri Rahayu, M.Si., Psikolog</u> NIP. 197207181999032001		22-07-2026
Penguji Utama <u>Dr. Hj. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi., Psikolog</u> NIP. 197505142000032003		22-07-2026



Disahkan oleh,

Dekan,


Prof. Dr. Hj. Siti Mahmudah, M.Si

NIP. 196710291994032001

NOTA DINAS DOSEN PEMBIMBING 1

NOTA DINAS DOSEN PEMBIMBING 1

Kepada Yth.,

Dekan Fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Assalamu 'alaikum wr.wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA DENGAN
KESEJAHTERAAN FINANSIAL PADA TENAGA PENDIDIK SD SWASTA
KECAMATAN CICURUG JAWA BARAT**

Yang ditulis oleh:

Nama : Ayu Fitriana Dewi

NIM : 220401110231

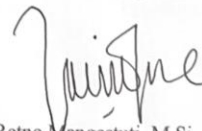
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu 'alaikum wr.wb

Malang, 5 Juni 2026

Dosen Pembimbing 1



Dr. Retno Mangestuti, M.Si
NIP. 197502202003122004

NOTA DINAS DOSEN PEMBIMBING 2

NOTA DINAS DOSEN PEMBIMBING 2

Kepada Yth.,

Dekan Fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Assalamu 'alaikum wr.wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA DENGAN
KESEJATERAAN FINANSIAL PADA TENAGA PENDIDIK SD SWASTA
KECAMATAN CICURUG JAWA BARAT**

Yang ditulis oleh:

Nama : Ayu Fitriana Dewi

NIM : 220401110231

Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu 'alaikum wr.wb

Malang 17 Juni 2026

Dosen Pembimbing 2



Dr. Iin Tri Rahayu, M.Si., Psikolog
NIP. 197207181999032001

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ayu Fitriana Dewi

NIM : 220401110231

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Finansial Pada Tenaga Pendidik SD Swasta Kecamatan Cicurug Jawa Barat”** adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika kemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 23 Juli 2026

Penulis



Ayu Fitriana Dewi

NIM.220401110231

MOTTO

“If your emotional abilities aren’t in hand, if you don’t have self-awareness, if you not able to manage your distressing emotions, then no matter how smart you are, you are not going to get very far”.

Daniel Goleman

“The only way to do great work is to love what you do”

Steve Jobs

“Wealth consists not in having great possessions, but in having few wants”

Epictetus

PERSEMBAHAN

Sebagai ungkapan rasa syukur kepada Allah SWT., penulis mempersembahkan skripsi ini sebagai hasil dari ikhtiar dan doa yang telah ditempuh sekaligus sebagai bentuk penghargaan dan terima kasih yang mendalam kepada berbagai pihak yang senantiasa memberikan dukungan, motivasi, dan kekuatan sepanjang proses akademik serta perjalanan hidup penulis.

Teruntuk kedua orang tuaku tercinta, penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas kasih sayang, doa yang tiada henti, perjuangan yang telah dilalui untuk memberikan yang terbaik kepada penulis. Orang tua adalah sosok yang sangat berjasa dalam hidup penulis, lelah yang tidak pernah terungkapkan melalui kata-kata, kesabaran yang seluas samudra, serta doa yang dilantunkan untuk penulis di setiap malamnya, terima kasih atas segala ketulusan yang diberikan. Semoga seluruh perjuangan dan pengorbanan ayah ibu menjadi amal kebaikan yang penuh berkah dan memperoleh balasan terbaik dari Allah SWT.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh keluarga dan teman-teman yang dengan caranya masing-masing memberikan dukungan terhadap penulis. Terima kasih atas semangat yang setiap saat diberikan dan terima kasih telah menjadi bagian penting dalam perjalanan hidup penulis.

Teruntuk dosen pembimbing yang senantiasa mengarahkan dan memberikan dukungan dengan kesabaran dan perhatian yang penuh, penulis ucapkan terima kasih sedalam-dalamnya. Terima kasih karena telah mendampingi penulis untuk sampai pada titik ini.

Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri atas perjuangan yang mungkin tidak banyak terlihat oleh orang lain, untuk setiap malam yang dihabiskan dalam kelelahan, atas karir yang diam-diam kamu perjuangkan. Terima kasih kepada hati yang tetap ikhlas, walaupun tidak semua hal berjalan dengan sesuai yang diharapkan. Terima kasih karena telah bertahan, meski beberapa kali sempat hampir menyerah. Setiap lelah, air mata, dan doa yang terucap adalah bukti keteguhan hatimu. Teruslah melangkah dengan penuh keyakinan, kamu layak mendapatkan yang terbaik untuk dirimu, kamu layak bangga, dan kamu layak bahagia.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah-alladzi bini'matihi tatimmush shaalihaat. Walhamdulillah 'alaa kulli haal. Segala puji bagi Allah SWT. yang telah melimpahkan nikmat dan rahmat-Nya tiada henti, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan emosional dan Kepuasan kerja dengan Kesejahteraan finansial pada Tenaga Pendidik SD Swasta Kecamatan Cicurug Jawa Barat”** ini. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah pada jujungan Nabi besar Muhammad SAW. Serta seluruh sahabat, *tabi'in tabi'at* dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan masukan, semangat, dan bantuan serta doa demi terwujudnya skripsi ini. Dengan segala hormat, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si., selaku rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Siti Mahmudah, M.Si., selaku dakan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang beserta seluruh jajaran dekanat lainnya.
3. Ibu Dr. Fina Hidayati, MA., selaku Ketua Program Studi Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Dr. Retno Mangestuti, M.Si., selaku dosen pembimbing 1. Penulis mengucapkan terima kasih atas segala bimbingan, masukan, kritikan dan nasehat selama penulis menyusun skripsi ini.

5. Ibu Dr. Iin Tri Rahayu, M.Si., selaku dosen pembimbing 2. Penulis mengucapkan terima kasih atas segala bimbingan, masukan, kritikan dan nasehat selama penulis menyusun skripsi ini.
6. Ibu Dr. Hj. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi., selaku dosen penguji sidang skripsi, penulis mengucapkan terima kasih atas segala arahan, masukan dan nasehat selama penulis melakukan ujian sidang akhir.
7. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, yang telah mengajar dan memberi ilmu kepada penulis selama perkuliahan, merupakan jasa yang sangat besar. Dan juga kepada Staff Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini.
8. Pihak SD Swata Kecamatan Cicurug Jawa Barat yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian. Penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh responden yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini. Semoga segala kebaikan yang diberikan mendapatkan balasan terbaik dari Allah SWT.
9. Untuk *support system* dan cinta pertama anak perempuannya. Ayahanda Ahmad Sulkhan, terima kasih telah berjuang tanpa mengenal rasa lelah, terima kasih atas semua doa yang selalu dilantunkan di sepertiga malam, atas semua dukungan dan cinta yang diberikan. Beliau memang bukanlah sosok ayah yang sempurna, beliau tidak bisa mengungkapkan rasa sayangnya kepada sang buah hati, tapi beliau memiliki cara sendiri untuk

menyayangi putri satu-satunya. Untuk Ibundah tercinta Siti Romlah, terima kasih atas semua rasa sayang yang diberikan, atas semua perhatian dan kekhawatiran yang tidak pernah penulis terima selain darinya. Terima kasih karena selalu hadir saat dibutuhkan, atas segala semangat, motivasi yang diberikan. Beliau memang tidak pernah merasakan bangku perkuliahan, tapi pelajaran hidup yang penulis terima dari beliau adalah hal paling penting untuk bekal masa depan. Penulis percaya doa-doa kedua orang tua yang membawa penulis mampu untuk sampai di titik ini.

10. Untuk teman-temanku, Ivana, Fakhira, evinda dan lainnya yang namanya tidak bisa kusebutkan satu-persatu. Terimakasih atas semua hal yang telah dilalui bersama, terimakasih karena telah menemani penulis dari awal bangku perkuliahan, berbagi keluh kesah dan canda tawa bersama. Terima kasih atas dukungan yang selalu diberikan.
11. Untuk pemilik NIM 052639029, penulis ucapkan terimakasih karena telah menemani selama masa kuliah hingga selesai. Terima kasih telah menjadi bagian perjalanan hidup penulis dari masa awal kuliah hingga saat ini. Terima kasih telah bersedia menjadi rumah untuk melepas segala keluh kesah yang penulis rasakan, segala usaha yang diberikan mulai dari waktu, dukungan dan doa.
12. Untuk diri sendiri, terimakasih karena telah bertahan sampai detik ini dan tidak menyerah. Terimakasih atas semua perjuangan yang dilakukan untuk diri sendiri meski banyak malam yang dilewati dengan tangis dan doa dalam diam. Terima kasih karena sudah menerima dan memaafkan diri sendiri atas

kesalahan di masa lalu, mari terus berjuang untuk mencapai apa yang selalu dimimpikan, karena ini bukanlah akhir dari segalanya.

Semoga Allah melimpahkan rahmat dan pahala yang tidak terhingga sebagai balasan atas kebaikan yang telah diberikan. Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, dengan penuh rendah hati, peneliti menerima kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini.

Malang, 13 Juni 2026

Ayu Fitriana Dewi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS DOSEN PEMBIMBING 1	iv
NOTA DINAS DOSEN PEMBIMBING 2	v
SURAT PERNYATAAN.....	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
ABSTRAK	xxii
ABSTRACT.....	xxiii
المخلص.....	xxiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Kesejahteraan Finansial	12
1. Definisi Kesejahteraan Finansial	12
2. Dimensi Kesejahteraan Finansial	14
3. Faktor-Faktor Kesejahteraan Finansial.....	14
B. Kecerdasan Emosional.....	16
1. Definisi Kecerdasan emosional.....	16
2. Dimensi Kecerdasan Emosional	18

3. Faktor – Faktor Kecerdasan Emosional	19
C. Kepuasan Kerja.....	20
1. Definisi Kepuasan Kerja.....	20
2. Dimensi Kepuasan Kerja	22
3. Faktor- faktor Kepuasan Kerja	22
D. Kajian Keislaman	24
E. Kerangka Konseptual.....	27
F. Pengaruh Antar Variabel.....	29
G. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
A. Rancangan Penelitian	33
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	33
1. Kecerdasan Emosional	33
2. Kepuasan Kerja	33
3. Kesejahteraan finansial.....	33
C. Definisi Operasional.....	34
1. Kesejahteraan Finansial.....	34
2. Kecerdasan Emosional	34
3. Kepuasan Kerja	34
D. Populasi, Sampel, dan Teknik sampling	35
E. Instrumen Pengukuran	36
F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	38
G. Teknik Analisis Data.....	42
1. Uji Normalitas	42
2. Uji Linearitas	43
3. Uji Multikolinearitas	43
4. Uji Heteroskedastisitas	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	47
A. Lokasi Penelitian.....	47
B. Pelaksanaan Penelitian	48
C. Hasil Penelitian	49
D. Pembahasan.....	95

BAB V.....	109
PENUTUP.....	109
DAFTAR PUSTAKA	116
LAMPIRAN.....	120

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Data Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK)	35
Tabel 3. 2 Blue print Financial well being	36
Tabel 3. 3 Blue print Emotional Intelligence	37
Tabel 3. 4 Blue print Kepuasan kerja 1	38
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Skala Financial Well - being.....	39
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Skala Emotional Inteligence	40
Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Skala Job satisfaction	41
Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Intrumen	42
Tabel 4. 1 Data Sekolah SD Swasta Kecamatan Cicurug.....	48
Tabel 4. 2 Hasil Analisis Deskriptif Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4. 3 Statistik Deskriptif Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4. 4 Hasil Uji independent sample t-test kesejahteraan Finansial Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4. 5 Hasil Uji independent sample t-test Kecerdasan Emosional Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4. 6 Hasil Uji independent sample t-test Kepuasan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4. 7 Distribusi Responden Berdasarkan usia.....	51
Tabel 4. 8 Statistik Deskriptif Berdasarkan Usia Responden	52
Tabel 4. 9 Hasil Anova Kesejahteraan finansial Berdasarkan Usia Responden Laki-laki	53
Tabel 4. 10 Hasil Anova Kecerdasan emosional Berdasarkan Usia Responden Laki-laki	53
Tabel 4. 11 Hasil Anova Kepuasan kerja Berdasarkan Usia Responden Laki-laki	53
Tabel 4. 12 Hasil Anova Kesejahteraan finansial Berdasarkan Usia Responden Perempuan	54
Tabel 4. 13 Hasil uji Post Hoc Tukey HSD Kesejahteraan finansial Berdasarkan Usia Responden Perempuan.....	54
Tabel 4. 14 Hasil Anova Kecerdasan emosional Berdasarkan Usia Responden Perempuan	54
Tabel 4. 15 Hasil Uji Post Hoc Tukey HSD Kecerdasan emosional Berdasarkan Usia Responden Perempuan.....	55
Tabel 4. 16 Hasil Anova Kepuasan kerja Berdasarkan Usia Responden Perempuan.....	56
Tabel 4. 17 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	56
Tabel 4. 18 Statistik Deskriptif Berdasarkan Masa kerja.....	57
Tabel 4. 19 Hasil Anova Kesejahteraan finansial Berdasarkan Masa kerja Responden Laki-laki	58

Tabel 4. 20 Anova Kecerdasan emosional Berdasarkan Masa kerja Responden Laki-laki	58
Tabel 4. 21 Hasil Anova Kepuasan kerja Berdasarkan Masa kerja Responden Laki-laki	58
Tabel 4. 22 Hasil Anova Kesejahteraan finansial Berdasarkan Masa kerja Responden Perempuan	59
Tabel 4. 23 Hasil Anova Kecerdasan emosional Berdasarkan Masa kerja Responden Perempuan	59
Tabel 4. 24 Hasil Anova Kepuasan kerja Berdasarkan Masa kerja Responden Perempuan	59
Tabel 4. 25 Hasil Uji Post Hoc Tukey HSD Kepuasan kerja Berdasarkan Masa kerja Responden Perempuan	60
Tabel 4. 26 Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan	60
Tabel 4. 27 Statistik Deskriptif Berdasarkan Status Pernikahan.....	61
Tabel 4. 28 Hasil Independent T-tes Kesejahteraan finansial Berdasarkan Status pernikahan Responden Laki-laki.....	62
Tabel 4. 29 Hasil Independent T-tes Kecerdasan emosional Berdasarkan Status pernikahan Responden Laki-laki.....	62
Tabel 4. 30 Hasil Independent T-tes Kepuasan kerja Berdasarkan Status pernikahan Responden Laki-laki.....	63
Tabel 4. 31 Hasil Independent T-tes Kesejahteraan finansial Berdasarkan Status pernikahan Responden Perempuan	63
Tabel 4. 32 Hasil Independent T-tes Kecerdasan emosional Berdasarkan Status pernikahan Responden Perempuan	63
Tabel 4. 33 Hasil Independent T-tes Kepuasan kerja Berdasarkan Status pernikahan Responden Perempuan	64
Tabel 4. 34 Distribusi Responden Berdasarkan Status Pegawai.....	64
Tabel 4. 35 Statistik Deskriptif Berdasarkan Status Pegawai	65
Tabel 4. 36 Hasil Independent T-tes Kesejahteraan finansial Berdasarkan Status pegawai Responden Laki-laki	65
Tabel 4. 37 Hasil Independent T-tes Kecerdasan emosional Berdasarkan Status pegawai Responden Laki-laki	66
Tabel 4. 38 Hasil Independent T-tes Kepuasan kerja Berdasarkan Status pegawai Responden Laki-laki	66
Tabel 4. 39 Hasil Independent T-tes Kesejahteraan finansial Berdasarkan Status pegawai Responden Perempuan.....	66
Tabel 4. 40 Hasil Independent T-tes Kecerdasan emosional Berdasarkan Status pegawai Responden Perempuan.....	67
Tabel 4. 41 Hasil Independent T-tes Kepuasan kerja Berdasarkan Status pegawai Responden Perempuan.....	67
Tabel 4. 42 Distribusi Responden Berdasarkan	67

Tabel 4. 43 Statistik Deskriptif Berdasarkan Jumlah Tanggungan Keluarga	68
Tabel 4. 44 Hasil Anova Kesejahteraan finansial Berdasarkan Jumlah Tanggungan Keluarga Responden Laki-laki.....	69
Tabel 4. 45 Hasil Anova Kecerdasan emosional Berdasarkan Jumlah Tanggungan Keluarga Responden Laki-laki.....	69
Tabel 4. 46 Hasil Anova Kepuasan kerja Berdasarkan Jumlah Tanggungan Keluarga Responden Laki-laki.....	70
Tabel 4. 47 Hasil Anova Kesejahteraan finansial Berdasarkan Jumlah Tanggungan Keluarga Responden Perempuan	70
Tabel 4. 48 Hasil Anova Kecerdasan emosional Berdasarkan Masa Jumlah Tanggungan Keluarga Responden Perempuan	70
Tabel 4. 49 Hasil Anova Kepuasan kerja Berdasarkan Jumlah Tanggungan Keluarga Responden Perempuan	71
Tabel 4. 50 Distribusi Responden Berdasar Range Gaji.....	71
Tabel 4. 51 Statistik Deskriptif Berdasarkan Range Gaji	72
Tabel 4. 52 Hasil Anova Kesejahteraan finansial Berdasarkan Range Gaji Responden Laki-laki	73
Tabel 4. 53 Hasil Anova Kecerdasan emosional Berdasarkan Range Gaji Responden Laki-laki	74
Tabel 4. 54 Hasil Anova Kepuasan kerja Berdasarkan Range Gaji Responden Laki-laki	74
Tabel 4. 55 Hasil Anova Kesejahteraan finansial Berdasarkan Range Gaji Responden Perempuan	74
Tabel 4. 56 Hasil Anova Kecerdasan emosional Berdasarkan Masa Range Gaji Responden Perempuan	74
Tabel 4. 57 Hasil Anova Kepuasan kerja Berdasarkan Range Gaji Responden Perempuan	75
Tabel 4. 58 hasil uji Post Hoc Tukey HSD Kepuasan kerja Berdasarkan Range gaji Responden Perempuan.....	75
Tabel 4. 59 Distribusi Responden Berdasarkan Asal Sekolah.....	76
Tabel 4. 60 Statistik Deskriptif Berdasarkan Asal Sekolah	77
Tabel 4. 61 Hasil Anova Kesejahteraan finansial Berdasarkan Asal Sekolah	78
Tabel 4. 62 Hasil Anova Kecerdasan emosional Berdasarkan Asal Sekolah	78
Tabel 4. 63 Hasil Anova Kepuasan kerja Berdasarkan Asal Sekolah.....	79
Tabel 4. 64 Hasil uji Post Hoc Tukey HSD Kepuasan kerja Berdasarkan Range gaji Responden Perempuan.....	79
Tabel 4. 65 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	80
Tabel 4. 66 Mean Kecerdasan emosional	81
Tabel 4. 67 Kategori Skor Emotional Intelligence.....	81

Tabel 4. 68 Frekuensi dan Presentase Skor Emotional Intelligence	81
Tabel 4. 69 Hasil aspek pembentuk emotional intelligence.....	82
Tabel 4. 70 Mean Kepuasan kerja.....	82
Tabel 4. 71 Kategori Skor Kepuasan kerja	83
Tabel 4. 72 Frekuensi dan Presentase Skor Kepuasan kerja.....	83
Tabel 4. 73 Hasil Aspek Pembentuk Kepuasan kerja	84
Tabel 4. 74 Mean Kesejahteraan finansial 1	84
Tabel 4. 75 Kategori Skor Kesejahteraan finansial.....	85
Tabel 4. 76 Frekuensi dan Presentase Skor Kesejahteraan finansial	85
Tabel 4. 77 Hasil Uji Normalitas	86
Tabel 4. 78 Hasil Uji Linearitas	87
Tabel 4. 79 Hasil Uji Multikolinearitas.....	88
Tabel 4. 80 Hasil Uji Koefisien Determinasi XI.....	90
Tabel 4. 81 Hasil Uji Koefisien Determinasi X2	91
Tabel 4. 82 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan.....	92
Tabel 4. 83 Hasil Uji F Anova	93
Tabel 4. 84 Hasil Uji t	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	32
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	120
Lampiran 2 Surat Keterangan	121
Lampiran 3 Skala Uji coba.....	123
Lampiran 4 Skala Kesejahteraan finansial	126
Lampiran 5 Skala Setelah Uji Coba	129
Lampiran 6 Skala Kepuasan kerja.....	132
Lampiran 7 Jawaban Responden Variabel Kesejahteraan finansial	135
Lampiran 8 Jawaban Responden Variabel Emotional Intelligence	137
Lampiran 9 Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	142
Lampiran 10 Hasil Uji Validitas Kesejahteraan finansial.....	149
Lampiran 11 Hasil Uji Validitas Emotional Intelligence.....	149
Lampiran 12 Hasil Uji Reliabilitas Kesejahteraan finansial	150
Lampiran 13 Hasil Uji Reliabilitas Kecerdasan emosional	150
Lampiran 14 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	151
Lampiran 15 Hasil Uji Linearitas.....	151
Lampiran 16 Hasil Uji Multikolinearitas	152
Lampiran 17 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	152
Lampiran 18 Hasil Model Summary.....	152
Lampiran 19 Hasil Uji F	153
Lampiran 20 Hasil Uji Regresi Berganda Uji t.....	154
Lampiran 21 Mean dan Standar Deviasi.....	154
Lampiran 22 Kategori skor Responden Kesejahteraan finansial	154
Lampiran 23 Kategori Skor Responden Emotional Intelligence	154
Lampiran 24 Kategori Skor Responden Kepuasan kerja	155
Lampiran 25 Hasil Uji Kategori Demografi Kesejahteraan Finansial	155
Lampiran 26 Hasil Uji Kategori Demografi Kecerdasan emosional	157
Lampiran 27 Hasil Uji Kategori Demografi Kepuasan Kerja.....	160
Lampiran 28 Hasil Uji Post Hoc Tukey HSD	163
Lampiran 29 Turnitin	166

ABSTRAK

Dewi, Ayu Fitriana (2026) Pengaruh Kecerdasan emosional dan Kepuasan kerja dengan Kesejahteraan finansial pada Tenaga Pendidik SD Swasta Kecamatan Cicurug Jawa Barat. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing:

Dr. Retno Mangestuti, M.Si., Psikolog

Dr. Iin Tri Rahayu, M.Si., Psikolog

Kata Kunci:

Kesejahteraan Finansial, Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, Tenaga Pendidik

Kesejahteraan finansial tenaga pendidik di Indonesia, khususnya guru swasta, masih menjadi perhatian serius. Sebagian besar guru di sekolah dasar swasta menghadapi keterbatasan pendapatan yang berpotensi memengaruhi stabilitas psikologis dan kualitas kinerja mereka. Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana tingkat kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan kesejahteraan finansial pada tenaga pendidik, serta bagaimana pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kesejahteraan finansial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap kesejahteraan finansial dan mengetahui bagaimana tingkat ketiga variabel tersebut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi berganda. Populasi penelitian adalah seluruh tenaga pendidik dari sepuluh SD Swasta di Kecamatan Cicurug. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *total sampling* dengan melibatkan 112 responden. Instrumen yang digunakan adalah *InCharge Financial Distress/Kesejahteraan finansial Scale* (IFDFWS) untuk mengukur kesejahteraan finansial, skala kecerdasan emosional yang dikembangkan berdasarkan teori Goleman (2000), serta Kepuasan kerja *Survey* (JSS) berdasarkan teori Spector (1985) dalam format *semantic diferensial*. Data dianalisis menggunakan bantuan IBM SPSS 27.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga pendidik berada pada kategori sedang untuk ketiga variabel, yaitu kecerdasan emosional (95,5%), kepuasan kerja (94,6%), dan kesejahteraan finansial (95,5%). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kesejahteraan finansial ($\beta = 0,405$; $p = 0,000$). Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan finansial ($\beta = -0,121$; $p = 0,188$). Hasil menunjukkan adanya pengaruh simultan yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja dengan kesejahteraan finansial ($F = 9,914$; $p = 0,000$) dengan kontribusi sebesar 15,4% ($R^2 = 0,154$).

ABSTRACT

Dewi, Ayu Fitriana (2026) The Influence of Emotional Intelligence and Job Satisfaction with Financial Welfare on Private Elementary School Educators, Cicurug District, West Java. Thesis. Faculty of Psychology, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University, Malang.

Mentors:

Dr. Retno Mangestuti, M.Si., Psikolog

Dr. Iin Tri Rahayu, M.Si., Psikolog

Keywords:

Financial Well-Being, Emotional Intelligence, Job Satisfaction, Educators

The financial welfare of educators in Indonesia, especially private teachers, is still a serious concern. Most teachers in private primary schools face limited income that has the potential to affect their psychological stability and quality of performance. The problems studied in this study are how the level of emotional intelligence, job satisfaction, and financial well-being in educators, as well as how the influence of emotional intelligence and job satisfaction both partially and simultaneously on financial well-being. This study aims to determine the influence of emotional intelligence and job satisfaction on financial well-being and how the level of these three variables is concerned.

This study uses a quantitative approach with multiple regression analysis methods. The research population is all educators from ten private elementary schools in Cicurug District. Sampling was carried out using *a total sampling* technique involving 112 respondents. The instruments used are *the InCharge Financial Distress Scale* (IFDFWS) to measure financial well-being, the emotional intelligence scale developed based on Goleman's theory (2000), and the *Job Satisfaction Survey* (JSS) based on Spector's theory (1985) in *differential semantic format*. Data were analyzed using the help of IBM SPSS 27.0.

The results showed that most educators were in the medium category for all three variables, namely emotional intelligence (95.5%), job satisfaction (94.6%), and financial well-being (95.5%). There was a positive and significant effect between emotional intelligence and financial well-being ($\beta = 0.405$; $p = 0.000$). There was no significant effect between job satisfaction and financial well-being ($\beta = -0.121$; $p = 0.188$). Results showed a significant simultaneous effect between emotional intelligence and job satisfaction and financial well-being ($F = 9.914$; $p = 0.000$) with a contribution of 15.4% ($R^2 = 0.154$).

الملخص

ديوي، أبو فيتر يانا (٢٠٢٦) تأثير الذكاء العاطفي والرضا الوظيفي عن الرفاهية المالية على معلمي المدارس الابتدائية الخاصة، منطقة سيكورو، جاوة الغربية. أطروحة. كلية علم النفس، جامعة الدولة الإسلامية مولانا مالك إبراهيم، مالانغ.

المرشدون:

الدكتور ريتنو مانجيسوتي، ماجستير في علوم النفس

الدكتورة إين تري راهايو، ماجستير علوم العلوم في العلوم

الكلمات المفتاحية:

الرفاهية المالية، الذكاء العاطفي، الرضا الوظيفي، المعلمون

لا يزال الرفاه المالي للمعلمين في إندونيسيا، وخاصة المعلمين الخاصين، مصدر قلق جدي. يواجه معظم المعلمين في المدارس الابتدائية الخاصة دخلاً محدوداً قد يؤثر على استقرارهم النفسي وجودة أدائهم. المشاكل التي تم دراستها في هذه الدراسة هي مدى مستوى الذكاء العاطفي، والرضا الوظيفي، والرفاهية المالية لدى المعلمين، بالإضافة إلى كيفية تأثير الذكاء العاطفي والرضا الوظيفي جزئياً وفي الوقت نفسه على الرفاهية المالية. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير الذكاء العاطفي والرضا الوظيفي على الرفاهية المالية وكيفية التعامل مع مستوى هذه المتغيرات الثلاثة.

تستخدم هذه الدراسة نهجاً كمياً باستخدام عدة طرق تحليل الانحدار. جميع المشاركين في البحث هم من المعلمين من عشر مدارس ابتدائية خاصة في منطقة سيكورو. تم إجراء العينة باستخدام تقنية أخذ عينات شاملة شملت 112 مشاركاً. الأدوات المستخدمة هي مقياس الضيق المالي *InCharge* (IFDFWS) لقياس الرفاهية المالية، ومقياس الذكاء العاطفي المطور بناءً على نظرية جولمان (٢٠٠٠)، ومسح رضا الوظائف (JSS) المبني على نظرية سبيكتور (١٩٨٥) بصيغة دلالية تفاضلية. تم تحليل البيانات باستخدام IBM SPSS 27.0.

أظهرت النتائج أن معظم المعلمين كانوا في فئة المتوسط لجميع المتغيرات الثلاثة، وهي الذكاء العاطفي (95.5٪)، الرضا الوظيفي (94.6٪)، والرفاهية المالية (95.5٪). كان هناك تأثير إيجابي وذو دلالة بين الذكاء العاطفي والرفاهية المالية ($\beta = 0.405$ ؛ $p = 0.000$). لم يكن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والرفاهية المالية ($\beta = -0.121$ ؛ $p = 0.188$)، وأظهرت النتائج تأثيراً ذا دلالة في نفس الوقت بين الذكاء العاطفي والرضا الوظيفي والرفاهية المالية ($F = 9.914$ ؛ $p = 0.000$) مع مساهمة قدرها 15.4٪ ($R^2 = 0.154$).

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kesejahteraan guru di Indonesia hingga saat ini masih menjadi salah satu isu yang banyak mendapat perhatian, terutama dalam hal pemenuhan kebutuhan ekonomi. Kondisi finansial yang baik terlihat dari kemampuan guru menghadapi kebutuhan mendadak serta menyusun perencanaan ekonomi jangka panjang dengan lebih aman. Namun, kondisi ideal tersebut belum sepenuhnya dirasakan oleh seluruh tenaga pendidik di Indonesia. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa sebagian guru, terutama yang berstatus non-ASN dan guru swasta masih menerima pendapatan yang belum sebanding dengan tuntutan pekerjaan dan meningkatnya kebutuhan hidup. Bahkan masih terdapat guru honorer yang memperoleh gaji sekitar Rp.300.000 hingga Rp.1.000.000 per bulan sehingga belum mampu mencukupi kebutuhan hidup secara layak. Situasi ini mendorong Sebagian guru untuk mencari pekerjaan tambahan di luar profesi utama sebagai upaya menjaga kestabilan ekonomi keluarga (Hutasuhut et al., 2025).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Ratri (2022) juga menyebutkan bahwa tenaga pendidik terutama guru honorer masih menghadapi tekanan finansial yang cukup tinggi akibat keterbatasan pendapatan yang diterima. Kondisi tersebut menyebabkan guru mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan mendadak, rendahnya kesiapan menghadapi risiko keuangan di masa depan, serta munculnya kecemasan terhadap stabilitas kondisi ekonomi yang dimiliki. Kondisi ini dikenal sebagai kesejahteraan finansial, dimana hal tersebut menggambarkan persepsi individu terhadap kecukupan dan kestabilan keuangan yang dimiliki. Hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa tingkat kesejahteraan finansial guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi semata, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis seperti sikap terhadap pengelolaan keuangan dan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan finansial.

Laporan Kompas data journalism team 2025 melalui artikel *Indonesian Teacher Salaries vs. Southeast Asia*, yang menemukan bahwa tingkat pendapatan guru di Indonesia masih relatif lebih rendah dibandingkan negara-negara lain di Kawasan Asia Tenggara. Secara umum, gaji guru ASN maupun honorer Indonesia berada pada kisaran Rp.3,8-5,5 juta per bulan bahkan ada yang di bawah Rp.1 juta, sedangkan tenaga pendidik di Malaysia menerima sekitar Rp. 7,7-17,5 juta per bulan. Sebagian guru non-ASN juga masih memperoleh penghasilan di bawah standar upah minimum regional (UMR) sehingga keamanan finansial mereka belum sepenuhnya terjamin. Keterbatasan pendapatan tersebut tidak hanya memengaruhi kemampuan guru dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, tetapi juga menimbulkan kekhawatiran terhadap kondisi ekonomi di masa depan serta kesiapan menghadapi kebutuhan tak terduga.

Fenomena yang terjadi pada tenaga pendidik di Indonesia didukung oleh hasil pra-penelitian yang dilakukan di salah satu kecamatan Jawa Barat, tepatnya di Kecamatan Cicurug. Berdasarkan hasil pra-penelitian yang dilakukan pada tanggal 28 Januari 2026 terhadap tenaga pendidik di SD swasta Kecamatan Cicurug, Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat melalui penyebaran kuisioner berbasis Google Form yang melibatkan 19 responden. Hasil pra-penelitian menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan finansial *well-being* tenaga pendidik masih belum sepenuhnya berada pada kondisi yang optimal. Sebagian responden menyampaikan bahwa pendapatan yang diterima relatif mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari, namun belum memberikan rasa aman secara finansial, khususnya dalam menghadapi kebutuhan mendadak maupun perencanaan keuangan jangka panjang. Hal ini menunjukkan bahwa aspek keamanan finansial serta kesiapan dalam menghadapi risiko keuangan masih menjadi perhatian bagi tenaga pendidik. Temuan tersebut diperkuat melalui wawancara kepada beberapa tenaga pendidik di SD Swasta melalui komunikasi *WhatsApp*. Berdasarkan hasil wawancara kepada guru tetap Yayasan yang berisinal F.R, responden menyampaikan bahwa kondisi keuangan yang dialami masih berada pada kategori terbatas. Responden juga mengungkapkan bahwa kondisi tersebut menimbulkan kekhawatiran ketika menghadapi kebutuhan yang tidak terduga, terutama berkaitan dengan biaya

kesehatan dan peningkatan kebutuhan hidup. Hal tersebut sebagaimana di sampaikan yaitu sebagai berikut.

“pendapatan yang saya terima mencukupi untuk kebutuhan dasar pribadi seperti makan dan transportasi harian, namun dana untuk kebutuhan mendadak serta tabungan masa depan masih sangat terbatas.”

Kemudian wawancara yang dilakukan kepada responden R.A menyampaikan bahwa pendapatan yang diterima saat ini masih berada pada tahap merintis kestabilan sehingga diperlukan pengelolaan keuangan secara cermat setiap bulannya. Selain itu, responden juga menyampaikan bahwa keterbatasan finansial terkadang memberikan beban pikiran yang dapat memengaruhi kenyamanan dalam bekerja.

“kebutuhan harian dapat terpenuhi, tetapi kondisi keuangan belum sepenuhnya mapan dan masih ada rasa was-was apabila muncul kebutuhan mendesak seperti biaya kesehatan atau kebutuhan darurat lainnya.”

Wawancara yang dilakukan kepada responden A juga mengungkapkan bahwa pendapatan yang diterima masih harus dikelola secara hati-hati untuk memenuhi kebutuhan pokok keluarga setiap bulan. Responden juga menambahkan bahwa kecemasan finansial terkadang muncul ketika terdapat kebutuhan kesehatan atau kebutuhan pendidikan anak yang meningkat.

“pendapatan cukup untuk kebutuhan dasar seperti makan dan transportasi, tetapi masih terbatas untuk kebutuhan tambahan seperti tabungan dan kebutuhan mendadak.”

Responden A.N.F menyampaikan bahwa kondisi keuangan dipersepsikan cukup untuk memenuhi kebutuhan operasional sehari-hari sebagai tenaga pendidik, namun tetap terdapat kekhawatiran pada akhir bulan atau ketika muncul kebutuhan mendadak. Responden menyampaikan bahwa Responden juga mengungkapkan bahwa beberapa tenaga pendidik memiliki pekerjaan sampingan seperti berjualan makanan kecil atau memberikan les privat sebagai upaya menambah penghasilan.

Kemudian wawancara kepada responden R menyampaikan bahwa kondisi keuangan yang dialami oleh sebagian tenaga pendidik masih tergolong terbatas. Pendapatan yang diterima umumnya hanya mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari sehingga belum memberikan keleluasaan untuk melakukan tabungan dalam jumlah besar. Kondisi tersebut juga menimbulkan kecemasan ketika menghadapi tagihan atau kebutuhan mendadak serta mendorong sebagian tenaga pendidik untuk mencari pekerjaan sampingan sebagai tambahan penghasilan.

“gaji cukup untuk kebutuhan sehari-hari tapi tidak untuk tabungan besar, gaji guru disini sekitar Rp. 500.000 hingga Rp 4.000.000 sesuai masa kerja. Kadang saya sering cemas saat ada tagihan atau kebutuhan mendadak, dan kadang hal itu juga memengaruhi fokus kerja saat ada keuangan mendesak.

Berdasarkan hasil survey kuisioner dan wawancara di atas, dapat disimpulkan, bahwa kondisi kesejahteraan finansial tenaga pendidik berada pada tingkat sedang menuju rendah karena pendapatan yang diterima umumnya hanya mencukupi kebutuhan dasar sehari-hari, namun belum mampu mendukung perencanaan keuangan jangka panjang serta kesiapan menghadapi kebutuhan mendadak. Dari hasil wawancara, responden juga menyebutkan masih muncul kekhawatiran terhadap kondisi ekonomi di masa depan dan adanya upaya mencari penghasilan tambahan di luar profesi utama. Hal tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan guru dalam aspek finansial belum sepenuhnya terpenuhi secara optimal.

Kondisi kesejahteraan finansial yang belum optimal berpotensi menimbulkan tekanan psikologis, namun kemampuan mengelola emosi membantu tenaga pendidik tetap mempertahankan kepuasan terhadap pekerjaannya. Kesejahteraan finansial tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan ekonomi sehari-hari, tetapi juga menunjukkan tingkat rasa aman terhadap kondisi keuangan saat ini maupun di masa yang akan datang. Dalam lingkungan kerja pendidikan, tingkat kesejahteraan finansial tenaga pendidik menjadi faktor yang berpotensi memengaruhi stabilitas psikologis, kenyamanan

dalam bekerja, serta kualitas keterlibatan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Salah satu permasalahan yang paling sering terjadi adalah guru yang memiliki usaha sampingan di luar profesinya. Penelitian yang dilakukan oleh Septiani (2022) menyebutkan bahwa sebagian guru menjalankan pekerjaan sampingan sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga karena pendapatan dari profesi utama belum sepenuhnya mencukupi. Pekerjaan tambahan tersebut dilakukan dalam berbagai bentuk, seperti berjualan secara daring maupun membuka usaha kecil, yang bertujuan untuk menjaga kestabilan kondisi ekonomi rumah tangga. Kondisi ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik masih menghadapi keterbatasan dalam aspek kesejahteraan finansial sehingga perlu melakukan berbagai strategi tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Kesejahteraan finansial tenaga pendidik tidak hanya berpengaruh dengan tingkat pendapatan yang relatif terbatas, tetapi juga oleh berbagai faktor lain, seperti kemampuan dalam mengelola keuangan, jumlah tanggungan keluarga, tingkat kepuasan kerja, serta kondisi psikologis individu dalam menghadapi tekanan ekonomi. Selain itu, tingkat kepuasan terhadap pekerjaan, dukungan dari organisasi, serta persepsi terhadap makna profesi yang dijalani, juga turut berperan dalam membentuk tingkat kesejahteraan finansial yang dirasakan. Penelitian yang dilakukan oleh Satuf et al. (2018) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *well-being* individu, termasuk kesejahteraan subjektif dan finansial pekerja. Hasil penelitian tersebut menegaskan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai faktor protektif yang dapat meningkatkan kesejahteraan individu secara menyeluruh. Temuan ini mengindikasikan bahwa kesejahteraan individu, termasuk kesejahteraan finansial sebagai bagian dari kesejahteraan hidup pekerja, memiliki pengaruh dengan kondisi psikologis yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Dalam konteks tenaga pendidik, tingkat kepuasan kerja yang baik memungkinkan individu memiliki persepsi yang lebih positif terhadap pekerjaannya, mampu mengelola tekanan kerja secara adaptif, serta mempertahankan kondisi kesejahteraan yang lebih stabil. Sebaliknya, rendahnya

kepuasan kerja berpotensi menurunkan tingkat kesejahteraan individu, termasuk kesejahteraan finansial yang dirasakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Assaf (2024) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan *teacher well-being* memiliki pengaruh yang saling berkaitan dalam membentuk kualitas kepuasan kerja tenaga pendidik. Penelitian tersebut juga menemukan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh dengan berbagai faktor profesional seperti kondisi lingkungan kerja, beban kerja, keamanan kerja, keamanan finansial, pengakuan terhadap profesi, serta stabilitas pendapatan yang diterima tenaga pendidik. Temuan ini menyatakan bahwa kesejahteraan guru tidak hanya ditentukan oleh faktor ekonomi semata, tetapi kepuasan kerja yang dirasakan individu dalam menjalankan tugasnya.

Kepuasan kerja guru di Indonesia masih menjadi isu yang perlu mendapat perhatian karena guru tidak hanya menghadapi tuntutan mengajar, tetapi juga berbagai tugas administratif dan perubahan kebijakan pendidikan yang terus berkembang. Di sisi lain, masih terdapat perbedaan tingkat kesejahteraan finansial antarguru, terutama terkait besarnya pendapatan, tunjangan, dan kemampuan memenuhi kebutuhan hidup. Studi lain yang dilakukan oleh Ortan et al. (2021) menemukan bahwa kesejahteraan tenaga pendidik tidak semata-mata ditentukan oleh faktor ekonomi, tetapi juga berpengaruh dengan kepuasan kerja yang dirasakan individu selama menjalankan profesinya. Kepuasan kerja tersebut mencakup bagaimana guru memaknai pekerjaannya, merasakan dukungan dalam lingkungan kerja, serta menilai tingkat kepuasan terhadap peran profesional yang dijalani. Temuan ini mengidentifikasi bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *teacher well-being*, di mana guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi cenderung menunjukkan kondisi kesejahteraan yang lebih baik, baik secara psikologis, keamanan ekonomi, maupun dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya secara optimal.

Meskipun kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan finansial, berbagai penelitian menemukan bahwa

faktor psikologis internal individu, khususnya kecerdasan emosional juga memiliki peran yang signifikan dalam membentuk kemampuan individu dalam menghadapi tekanan ekonomi serta mengelola kondisi keuangan secara adaptif. Penelitian yang dilakukan oleh Antono (2024) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap *subjective well-being* individu, yang mencakup berbagai dimensi kesejahteraan hidup, termasuk aspek finansial. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi secara efektif dapat membantu individu menghadapi berbagai tuntutan kehidupan dengan lebih stabil, terarah, dan konstruktif.

Studi yang dilakukan oleh Rahman et al. (2024) menemukan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi finansial individu. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang lebih tinggi cenderung memiliki perilaku keuangan yang lebih terarah dan bertanggung jawab, seperti kemampuan dalam merencanakan pengeluaran, membangun kebiasaan menabung, serta mengambil keputusan finansial secara rasional dan mempertimbangkan risiko. Selain itu, kecerdasan emosional juga terbukti memberikan pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kompetensi finansial melalui perilaku pengelolaan keuangan individu. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi memiliki peran penting dalam menjaga stabilitas kondisi keuangan. Dengan demikian, kecerdasan emosional dapat dipandang sebagai salah satu faktor psikologis yang berkontribusi terhadap pembentukan tingkat kesejahteraan finansial individu secara lebih optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Lutfiyah (2018) menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap *subjective well-being* guru, dan menemukan bahwa pendapatan memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan guru, yang menunjukkan adanya keterkaitan antara faktor psikologis dan faktor finansial dalam membentuk kesejahteraan individu. Temuan ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional berkontribusi secara tidak langsung terhadap kesejahteraan finansial, karena kemampuan dalam mengelola emosi

membantu individu menghadapi tekanan ekonomi, mengurangi kecemasan finansial, serta mendukung pengambilan keputusan keuangan yang lebih terarah dan rasional.

Kesejahteraan finansial tenaga pendidik saat ini menjadi isu yang semakin penting untuk dikaji seiring meningkatnya tuntutan ekonomi dan kebutuhan hidup yang tidak selalu sejalan dengan tingkat pendapatan yang diterima guru. Peningkatan biaya pendidikan, layanan kesehatan, serta ketidakpastian kondisi ekonomi pasca pandemi turut memengaruhi rasa aman finansial tenaga pendidik. Kondisi tersebut tidak hanya berdampak pada kemampuan memenuhi kebutuhan sehari-hari, tetapi juga berpengaruh terhadap kenyamanan bekerja, stabilitas psikologis, dan keterlibatan guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Selain itu, masih terdapat tenaga pendidik yang menghadapi kekhawatiran terhadap kebutuhan mendadak serta menjalankan pekerjaan tambahan sebagai upaya menjaga stabilitas ekonomi keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan finansial tenaga pendidik tidak hanya berpengaruh dengan tingkat pendapatan, tetapi juga oleh faktor psikologis individu dan kepuasan kerja yang dirasakan selama menjalankan profesinya.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kajian mengenai kesejahteraan finansial tenaga pendidik masih lebih banyak difokuskan pada aspek *financial literacy*, *financial stress*, maupun *subjective financial satisfaction*. Sementara itu, penelitian yang secara khusus menempatkan kesejahteraan finansial sebagai variabel yang dipengaruhi oleh faktor psikologis internal seperti kecerdasan emosional maupun pengalaman kerja seperti kepuasan kerja masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih menitikberatkan pada *teacher well-being* secara umum dibandingkan pada kesejahteraan finansial secara spesifik sebagai bagian penting dari kualitas kehidupan tenaga pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat ruang penelitian yang perlu dikembangkan untuk memahami secara lebih mendalam faktor-faktor psikologis yang berperan dalam membentuk kesejahteraan finansial tenaga pendidik.

Pentingnya penelitian ini terletak pada kondisi bahwa sebagian tenaga pendidik masih menghadapi keterbatasan dalam membangun rasa aman secara finansial, terutama dalam menghadapi kebutuhan mendadak dan perencanaan keuangan jangka panjang. Selain itu, masih ada beberapa tenaga pendidik yang menjalankan pekerjaan tambahan di luar profesi utama sebagai upaya menjaga stabilitas ekonomi keluarga. Kondisi ini menunjukkan bahwa kesejahteraan finansial tenaga pendidik tidak hanya berkaitan dengan tingkat pendapatan, tetapi juga berpengaruh dengan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan ekonomi serta kepuasan kerja yang dirasakan selama menjalankan profesinya. Penelitian ini relevan untuk dilakukan karena kondisi sosial ekonomi saat ini menuntut tenaga pendidik memiliki kemampuan adaptasi psikologis yang baik dalam menghadapi tekanan finansial, sekaligus mampu mempertahankan kepuasan terhadap pekerjaannya.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat kecerdasan emosional pada tenaga pendidik di SD Swasta Kec Cicurug Jawa Barat?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja pada tenaga pendidik di SD Swasta Kec Cicurug Jawa Barat?
3. Bagaimana tingkat kesejahteraan finansial pada tenaga pendidik di SD Swasta Kec Cicurug Jawa Barat?
4. Bagaimana pengaruh antara kecerdasan emosional dengan kesejahteraan finansial pada tenaga pendidik di SD Swasta Kec Cicurug Jawa Barat?
5. Bagaimana pengaruh antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan finansial pada tenaga pendidik di SD Swasta Kec Cicurug Jawa Barat?

6. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap kesejahteraan finansial pada tenaga pendidik di SD Swasta Kec Cicurug Jawa Barat?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat kecerdasan emosional pada tenaga pendidik Kec Cicurug Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pada tenaga pendidik Kec Cicurug Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui tingkat kesejahteraan finansial pada tenaga pendidik Kec Cicurug Jawa barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dengan kesejahteraan finansial pada tenaga pendidik Kec Cicurug Jawa Barat.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dengan kesejahteraan finansial pada tenaga pendidik Kec Cicurug Jawa Barat.
6. Untuk mengetahui pengaruh antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap kesejahteraan finansial pada tenaga pendidik Kec Cicurug Jawa Barat.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang psikologi pendidikan dan manajemen sumber daya manusia, melalui kajian empiris mengenai pengaruh antara kesejahteraan finansial, kepuasan kerja dan kecerdasan emosional.

2. Manfaat empiris

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat praktis bagi berbagai pihak yang terlibat dalam dunia pendidikan. Bagi tenaga pendidikan, hasil penelitian diharapkan dapat memberi pemahaman lebih lanjut terkait betapa penting nya kesejahteraan finansial yang dimiliki oleh guru karena hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kecerdasan emosional yang dimiliki.

Bagi pihak sekolah, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar empiris dalam menyusun kebijakan dan strategi peningkatan kesejahteraan finansial tenaga pendidik. Sekolah dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk merancang program kesejahteraan finansial yang lebih berkelanjutan. Bagi pemerintah dan dinas pendidikan, Penelitian ini dapat memberikan bukti empiris terkait pentingnya memperhatikan kesejahteraan finansial tenaga pendidik dan merumuskan kebijakan terkait kesejahteraan finansialnya. Dari prespektif keislaman, hasil penelitian ini dapat menjadi landasan bagi sekolah dalam mengembangkan program pembinaan guru yang berorientasi pada penguatan karakter islami, seperti pengendalian emosi, rasa syukur, qanaah dan tawakal dalam menghadapi kondisi finansial.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kesejahteraan Finansial

1. Definisi Kesejahteraan Finansial

Konsep kesejahteraan finansial dikembangkan oleh Aimee D. Prawitz sebagai upaya untuk memahami sejauh mana individu merasa aman secara finansial serta mampu memenuhi kebutuhan hidup tanpa mengalami tekanan ekonomi yang berlebihan. Joo dan Grable (dalam Kurniawati et al., 2022) menyatakan bahwa kesejahteraan finansial merupakan elemen kunci yang berpengaruh dengan kesejahteraan individu secara keseluruhan. Individu yang mampu mengelola keuangannya dengan baik cenderung mempertahankan tingkat kesejahteraan yang positif. Sebaliknya, gangguan dalam aspek kesejahteraan finansial dapat menimbulkan konsekuensi jangka panjang terhadap kesejahteraan psikologis, emosional serta pengaruh interpersonal seseorang. Kesejahteraan finansial adalah kondisi ketika individu merasa aman secara finansial, baik pada masa kini maupun masa yang akan datang. Keadaan ini mencerminkan kemampuan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, menikmati kehidupan saat ini serta memiliki keyakinan bahwa ia mampu menghadapi tuntutan keuangan yang tidak terduga di masa depan. Kesejahteraan finansial diartikan sebagai kondisi keuangan yang sehat, stabil dan bebas dari kekhawatiran yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kebahagiaan dan kesejahteraan hidup secara keseluruhan. (Sang, 2021).

Prawitz et al. (2006) mendefinisikan kesejahteraan finansial sebagai suatu konstruk laten yang merefleksikan persepsi individu terhadap kondisi keuangan pribadinya, yang berada pada suatu kontinum mulai dari tingkat *overwhelming financial distress* hingga *no financial distress*. Dengan kata lain, kesejahteraan finansial mencerminkan keseimbangan psikologis seseorang dalam mengelola keuangannya, di mana semakin rendah tingkat stres finansial yang dialami, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan finansial yang dirasakan. Prawitz et al. (2006), juga mengatakan bahwa kesejahteraan finansial tidak semata-mata

ditentukan oleh besarnya pendapatan, melainkan juga oleh kemampuan individu dalam mengontrol, merencanakan, serta menyesuaikan pengeluaran berdasarkan prioritas kehidupannya. Kesejahteraan finansial lebih menitikberatkan pada aspek psikologis dan perseptual dibandingkan kondisi ekonomi yang bersifat objektif. Seseorang dengan pendapatan tinggi belum tentu memiliki tingkat kesejahteraan finansial yang baik apabila kerap merasakan stres, kekhawatiran, atau ketidakamanan terhadap situasi keuangannya. Sebaliknya, individu dengan penghasilan yang relatif sederhana dapat mencapai kesejahteraan finansial yang tinggi apabila mampu mengelola keuangan secara efektif serta merasa cukup dan aman secara emosional terhadap kondisi finansialnya. Prawitz et al. (2006) juga mengemukakan bahwa kesejahteraan finansial merupakan cerminan dari kondisi psikologis dan perilaku keuangan individu. Meskipun faktor finansial objektif seperti pendapatan dan kepemilikan aset memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan finansial, keduanya bukan merupakan satu-satunya faktor penentu. Aspek psikologis, seperti kemampuan mengendalikan diri, tingkat kecemasan, rasa percaya diri dalam mengelola keuangan, serta persepsi subjektif terhadap keamanan ekonomi, memiliki peranan yang signifikan dalam membentuk tingkat kesejahteraan finansial seseorang.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli, disimpulkan bahwa kesejahteraan finansial merupakan kondisi kesejahteraan keuangan yang ditandai oleh kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan hidup saat ini, mengelola sumber daya keuangan secara efektif, serta memiliki keyakinan dan rasa aman terhadap kondisi keuangan di masa depan. Kesejahteraan finansial tidak hanya berpengaruh dengan faktor objektif seperti tingkat pendapatan atau kepemilikan aset, tetapi juga oleh faktor subjektif dan psikologis seperti persepsi terhadap kondisi keuangan, kemampuan mengendalikan pengeluaran, serta rasa percaya diri dalam mengelola keuangan. Oleh karena itu, individu yang memiliki kesejahteraan finansial yang tinggi cenderung mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, menghadapi resiko keuangan yang tidak terduga, dan merasakan ketenangan serta kepuasan terhadap kondisi finansial yang dimiliki.

2. Dimensi Kesejahteraan Finansial

Adapun dimensi dari kesejahteraan finansial menurut Prawitz et al. (2006) yaitu:

a. Kesejahteraan finansial

Prawitz mengemukakan bahwa kesejahteraan finansial merupakan konstruk *unidimensional* yang artinya berbagai aspek seperti stress, kepuasan, kekhawatiran dan perilaku keuangan sebenarnya mengukur satu faktor yang sama, yaitu persepsi individu terhadap kondisi keuangannya. Temuan ini dibuktikan melalui analisis faktor pada 1.097 responden di Amerika Serikat yang menunjukkan bahwa delapan item pada *inCharge Financial Distress/Kesejahteraan finansial scale* hanya membentuk satu faktor tunggal. Sebagai konstruk *unidimensional*, kesejahteraan finansial tidak dapat dipilah menjadi dimensi yang berdiri sendiri. seluruh aspek yang tercakup dalam pengukuran mulai dari stress keuangan, kepuasan finansial, kekhawatiran terhadap kemampuan memenuhi kebutuhan, keyakinan diri menghadapi darurat finansial dan pola perilaku seperti hidup dari gaji ke gaji, pada hakikatnya merupakan manifestasi dari satu konstruk laten yang sama. Konstruk tersebut adalah persepsi subjektif individu terhadap kondisi keuangannya yang digambarkan sebagai sebuah kontinum linear dengan dua kutub berlawanan. Kutub negatif mempresentasikan tekanan finansial paling berat disertai dengan kesejahteraan finansial terendah, sedangkan kutub positif mempresentasikan kondisi tanpa tekanan finansial dan kesejahteraan finansial tertinggi.

3. Faktor-Faktor Kesejahteraan Finansial

Berikut faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan finansial menurut Prawitz et al. (2006) yaitu:

a. *Financial Stress*

Financial stress merupakan respons psikofisiologis individu yang muncul akibat persepsi adanya ketidakseimbangan, ketidakpastian, serta risiko dalam pengelolaan sumber daya keuangan dan proses pengambilan keputusan finansial. Kondisi ini dapat terjadi ketika seseorang menghadapi peristiwa keuangan yang bersifat negatif, seperti penurunan kondisi keuangan saat ini atau situasi darurat yang menuntut pengeluaran dana di luar kemampuan finansial normal individu. Tekanan tersebut berpotensi menimbulkan stres berkelanjutan yang memengaruhi kondisi psikologis dan kesejahteraan individu secara keseluruhan.

b. *Income*

Pendapatan merupakan faktor utama yang berperan dalam menunjang kemamouan individu untuk memenuhi berbagai kebutuhan hidup, menyelesaikan kewajiban finansial, serta mewujudkan tujuan keuangan jangka pendek maupun jangka panjang. Melalui pendapatan yang diperoleh, seseorang dapat mengelola pengeluaran sehari-hari dan membangun keamanan finansial. Meskipun demikian, besarnya pendapatan tidak selalu berbanding lurus dengan tingkat kesejahteraan finansial yang dimiliki. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan kondisi dan karakteristik setiap individu.

c. *Perceived Income Adequacy*

Kesejahteraan finansial tidak semata-mata ditentukan oleh besarnya pendapatan yang diterima seseorang, tetapi juga oleh persepsi individu mengenai kecukupan pendapatan tersebut dalam memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya. Ketika individu menilai bahwa pendapatan yang dimiliki belum mampu mencukupi kebutuhan dasar maupun kebutuhan lainnya, mereka cenderung mengalami ketidakpuasan, dan penilaian yang kurang positif terhadap kondisi kehidupannya, yang pada akhirnya dapat menurunkan tingkat kesejahteraan finansial. Sementara itu, individu yang merasa pendapatannya memadai untuk memenuhi kebutuhan, mengelola

pengeluaran dan mencapai keinginan akan merasakan tingkat kesejahteraan finansial yang lebih tinggi.

d. *Financial Behaviour*

Individu yang memiliki kemampuan mengelola keuangan secara efektif, seperti menyusun anggaran yang terencana, memiliki kebiasaan menabung dan mempersiapkan kebutuhan finansial di masa depan cenderung memiliki kondisi keuangan yang lebih sehat dan stabil. Pengelolaan keuangan yang baik memungkinkan untuk memenuhi kewajiban finansial, dan menghadapi resiko yang tidak terduga.

e. Kemampuan Menghadapi Keadaan Darurat Finansial

Individu yang memiliki dana darurat yang memadai atau merasa percaya diri terhadap kemampuannya untuk memperoleh sumber dana saat menghadapi kebutuhan mendesak umumnya menunjukkan tingkat kesejahteraan finansial yang lebih tinggi. Ketersediaan cadangan keuangan memberikan rasa aman dan meningkatkan kemampuan individu dalam menghadapi berbagai resiko keuangan. Kemampuan untuk mempersiapkan dan mengakses dana dalam keadaan darurat merupakan salah satu aspek penting yang mencerminkan tingkat kesejahteraan finansial, karena hal tersebut menunjukkan ketahanan finansial serta kesiapan dalam menghadapi ketidakpastian ekonomi di masa depan.

B. Kecerdasan Emosional

1. Definisi Kecerdasan emosional

Istilah kecerdasan emosional pertama kali diperkenalkan oleh Salovey dan Mayer pada tahun 1990, kemudian dipopulerkan oleh Daniel Goleman. Menurut Salovey dan Mayer kecerdasan emosional merupakan bentuk kecerdasan sosial yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam memantau dan memahami emosi diri sendiri maupun emosi orang lain. Kemampuan tersebut digunakan untuk mengarahkan pola pikir, serta perilaku seseorang agar dapat beradaptasi secara efektif dalam berbagai situasi sosial dan emosional. Sedangkan menurut

Weisinger (2006) mengatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memanfaatkan emosi secara cerdas, yaitu dengan menjadikan emosi sebagai pemandu dalam perilaku dan pola pikir seseorang agar dapat menghasilkan kinerja dan hasil yang lebih optimal (Yurista et al., 2018).

Goleman (2000) megemukakan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu untuk mengenali perasaan diri sendiri maupun perasaan orang lain, memotivasi diri, serta mengelola emosi secara efektif, baik dalam konteks pribadi maupun dalam interaksi sosial. Sementara itu, Daniel Goleman menjelaskan konsep kecerdasan emosional bahwa keterampilan konkret dalam mengidentifikasi dan memahami emosi sangat diperlukan agar seseorang mampu berkomunikasi secara efektif dengan orang lain. Goleman berpendapat terdapat dua kerangka utama dalam kecakapan emosi, yaitu kecakapan pribadi dan kecakapan sosial. Kedua jenis kecakapan ini memiliki karakteristik tertentu yang kemudian digabungkan menjadi lima aspek utama kecerdasan emosional.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli, disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengelola, dan memanfaatkan emosi diri sendiri maupun emosi orang lain secara efektif dalam kehidupan sehari-hari. Kecerdasan emosional tidak hanya berkaitan dengan kemampuan mengendalikan emosi, tetapi juga mencakup kemampuan memotivasi diri, memahami perasaan orang lain, membangun pengaruh sosial yang positif, serta menggunakan emosi sebagai dasar dalam berpikir dan bertindak secara tepat. Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung lebih mampu beradaptasi dengan berbagai situasi, mengatasi tekanan atau konflik, menjalin komunikasi yang efektif, serta mengambil keputusan yang lebih bijaksana. Oleh karena itu, kecerdasan emosional menjadi salah satu aspek penting yang mendukung keberhasilan individu dalam kehidupan pribadi, sosial, maupun pekerjaan.

2. Dimensi Kecerdasan Emosional

Adapun lima dimensi kecerdasan emosional menurut Goleman (2000) yaitu:

- a. Kesadaran diri. Menurut Goleman kesadaran diri bukanlah bentuk perhatian yang tenggelam dalam emosi, melainkan suatu kondisi netral yang memungkinkan individu untuk tetap reflektif di tengah gejolak emosional. Kesadaran diri ini mencakup kemampuan untuk mengenali dan memahami apa yang sedang dirasakan pada suatu waktu tertentu, serta memanfaatkan pemahaman tersebut dalam proses pengambilan keputusan pribadi. Selain itu, kesadaran diri juga mencerminkan adanya penilaian yang realistis terhadap kemampuan diri sendiri dan disertai dengan rasa percaya yang kuat.
- b. Pengaturan diri, Menurut Daniel Goleman, pengaturan diri merupakan kemampuan untuk mengelola dorongan dan emosi yang menekan agar dapat memberikan dampak positif terhadap pelaksanaan tugas. Individu yang memiliki kemampuan ini mampu mengendalikan emosi secara konstruktif, peka terhadap suara hati, serta mampu menunda kepuasan sesaat demi tercapainya tujuan jangka panjang. Selain itu, mereka juga memiliki kemampuan untuk pulih kembali dari tekanan emosional dengan cepat. Dalam istilah Yunani kuno, kemampuan ini dikenal dengan sebutan *sophrosyne*, yang berarti kehati-hatian dan kecerdasan dalam mengatur kehidupan, keseimbangan, serta kebijaksanaan yang terkendali.
- c. Motivasi. Menggunakan Hasrat terdalam sebagai pendorong untuk bergerak dan mencapai tujuan merupakan inti dari kemampuan memotivasi diri. Kemampuan ini membantu individu dalam menghadapi kegagalan maupun frustrasi. Mengelola emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan menjadi aspek yang sangat penting karena berpengaruh erat dengan kemampuan dalam memusatkan perhatian, memotivasi diri, mengendalikan dorongan emosional serta menumbuhkan kreativitas dalam berbagai situasi.
- d. Empati. Menurut Goleman empati merupakan kemampuan untuk memahami perasaan dan permasalahan orang lain serta berpikir dari sudut pandang mereka sekaligus menghargai perbedaan dalam cara setiap individu

merasakan suatu hal. Goleman menegaskan bahwa inti dari empati terletak pada kemampuan untuk merasakan atau mengindera emosi seseorang bahkan sebelum mereka mengungkapkannya secara verbal. Hal ini disebabkan karena perasaan sering kali tidak hanya diekspresikan melalui kata-kata, melainkan juga melalui nada suara, ekspresi wajah, serta berbagai bentuk komunikasi nonverbal lainnya.

- e. Keterampilan sosial. Merupakan kemampuan untuk mengelola emosi secara efektif dalam berinteraksi dengan orang lain, sekaligus memiliki kepekaan dalam memahami situasi dan dinamika jaringan sosial. Individu dengan keterampilan sosial yang baik mampu berinteraksi dengan lancar, memanfaatkan kemampuan komunikasi untuk memengaruhi dan memimpin, melakukan negosiasi, menyelesaikan konflik, serta bekerja sama secara harmonis dalam suatu tim.

3. Faktor – Faktor Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2000) Faktor yang memengaruhi kecerdasan emosional ada 2 yaitu:

a. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu dan berkaitan erat dengan kondisi psikologis serta cara kerja otak emosional seseorang. Faktor ini mencakup kemampuan individu dalam mengenali, memahami dan mengelola emosi yang muncul sebagai respons terhadap berbagai situasi. Keadaan otak emosional yang stabil akan membantu individu dalam mengendalikan reaksi emosional, mengambil keputusan secara rasional, serta berperilaku adaptif. Sebaliknya, ketidakstabilan pada aspek emosional internal dapat memengaruhi cara individu merespons lingkungan, mengelola stress, dan menjalankan fungsi psikologisnya secara optimal.

b. Faktor Eksternal

Faktor Eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri individu dan berperan dalam memengaruhi serta membentuk sikap, persepsi dan perilaku seseorang. Pengaruh eksternal ini dapat muncul melalui interaksi secara langsung, baik pada tingkat individual maupun kelompok. Selain itu, faktor eksternal juga dapat bersifat tidak langsung, yaitu melalui perantara seperti media massa cetak maupun elektronik, perkembangan teknologi informasi, serta arus informasi modern yang semakin cepat dan luas. Paparan terhadap lingkungan sosial dan media tersebut secara berkelanjutan dapat memengaruhi cara individu berpikir, bersikap dan merespons berbagai situasi dalam kehidupannya.

C. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang mencerminkan kombinasi antara aspek kognitif dan afektif, serta adanya kesenjangan antara hasil yang diperoleh dengan harapan individu terhadap pekerjaannya. Rasa senang yang muncul dalam bekerja merupakan ekspresi dari perasaan puas ketika seseorang mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dan merasa hasil kerjanya dihargai. Sebaliknya, apabila individu bekerja dalam kondisi kurang mendukung seperti keterbatasan fasilitas kerja, lingkungan kerja yang tidak kondusif serta minimnya perhatian dan dukungan dari lingkungan, maka hal tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja yang berdampak negatif terhadap motivasi dan kinerja (Slamet & Wahyuningsih, 2022).

Menurut Davis dan Newstrom (1994, sebagaimana dikutip dalam Slamet et al., 2022), kepuasan kerja merupakan perasaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, apakah pekerjaan tersebut dirasakan menyenangkan atau tidak. Secara umum, kepuasan kerja menggambarkan sikap individu terhadap pekerjaannya dan mencerminkan tingkat kesesuaian antara harapan yang dimiliki seseorang dengan imbalan atau penghargaan yang diperoleh dari pekerjaannya.

Semakin kecil kesenjangan antara harapan dan kenyataan yang diterima, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan individu. Menurut teori dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg (dalam Fernando et al., 2022) menjelaskan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan tidak berada pada satu kontinum yang sama, melainkan merupakan dua dimensi yang berbeda. Artinya, menghilangkan ketidakpuasan kerja tidak secara otomatis akan menimbulkan kepuasan kerja, dan sebaliknya, keberadaan kepuasan kerja tidak selalu berarti ketiadaan ketidakpuasan.

Spector (1997) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap atau evaluasi afektif individu terhadap pekerjaan yang dimilikinya. Kepuasan kerja tidak hanya menggambarkan tingkat kesenangan seseorang dalam bekerja, tetapi juga bagaimana individu menilai berbagai komponen pekerjaannya berdasarkan pengalaman, harapan, dan persepsi pribadi. Melalui perasaan dan emosi yang dimilikinya, karyawan akan menunjukkan sejauh mana mereka menyukai (*favourable*) atau tidak menyukai (*unfavourable*) pekerjaan yang dijalani.

Berdasarkan berbagai pendapat ahli, disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan individu terhadap pekerjaannya yang muncul sebagai hasil evaluasi antara harapan, kebutuhan, dan pengalaman kerja yang diperoleh. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana seseorang merasa senang, nyaman, dan menghargai pekerjaannya, baik secara keseluruhan maupun terhadap aspek-aspek tertentu dalam pekerjaan. Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh kesesuaian antara harapan karyawan dengan imbalan, kondisi kerja, dukungan lingkungan, serta pengalaman yang dirasakan selama bekerja. Semakin besar kesesuaian antara harapan dan kenyataan yang diterima, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara harapan dan kondisi yang diperoleh dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja yang berdampak pada motivasi, kinerja, dan sikap individu terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan indikator penting yang menggambarkan kualitas pengalaman kerja dan kesejahteraan psikologis individu dalam lingkungan kerja.

2. Dimensi Kepuasan Kerja

Spector (1997) mengidentifikasi sembilan aspek utama yang menjadi dasar dalam pembentukan kepuasan kerja yaitu:

- a. Gaji (*Pay*): Sejauh mana individu merasa adil dan puas terhadap kompensasi yang diterima
- b. Promosi (*Promotion*): Peluang untuk berkembang dan naik jabatan dalam sebuah organisasi atau perusahaan
- c. Supervisi (*Supervision*): Kualitas pengaruh dan dukungan yang diberikan oleh atasan
- d. Tunjangan (*Benefits*): Kepuasan terhadap Fasilitas tambahan seperti asuransi, cuti, atau intensif lainnya.
- e. Penghargaan (*Contingent Rewards*): Pengakuan dan apresiasi atas kinerja atau pencapaian
- f. Prosedur dan peraturan kerja (*Operating procedures*): Kejelasan serta keadilan dalam kebijakan dan sistem kerja
- g. Rekan Kerja (*Co-Workers*): Kualitas interaksi dan pengaruh sosial di tempat kerja
- h. Pekerjaan itu sendiri (*Nature of work*): Sejauh mana pekerjaan dirasakan bermakna, menantang dan memberikan kepuasan intrinsik
- i. Komunikasi (*Communication*): Efektivitas pertukaran informasi, baik secara vertikal maupun horizontal dalam organisasi.

3. Faktor- faktor Kepuasan Kerja

Menurut Yosepha et al. (2025) ada beberapa faktor yang memengaruhi Kepuasan Kerja yaitu:

- a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang terjadi di sekitar karyawan, baik secara fisik maupun psikologis yang berpengaruh terhadap cara mereka menjalankan tugas sehari-hari. Ketika lingkungan kerja terasa nyaman, aman,

dan mendukung, karyawan akan lebih mudah merasakan hal-hal positif. Hal tersebut mencakup pencahayaan yang cukup, suasana yang tenang, pengaruh antar rekan kerja yang harmonis, hingga adanya rasa aman selama bekerja. Lingkungan kerja bukan hanya tempat menyelesaikan pekerjaan tapi juga semacam ruang emosional bagi pekerja. Dalam kondisi yang kondusif pekerja biasanya merasa lebih dihargai, mampu berkonsentrasi dengan baik, dan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan hal tersebut dapat memicu kepuasan kerja secara signifikan.

b. Beban kerja

Beban kerja merujuk pada banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, yang dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan, kemampuan individu, serta kondisi lingkungan tempat bekerja. Ketika beban kerja berada pada tingkat yang seimbang, karyawan dapat bekerja secara maksimal tanpa merasa tertekan. Namun, jika beban kerja terlalu berat atau tidak sesuai dengan kapasitas individu, hal tersebut berpotensi menimbulkan stress, kelelahan, serta penurunan kepuasan kerja .

c. Kompensasi

Kompensasi merupakan segala bentuk jasa yang diterima atas pekerjaan yang dilakukan, baik secara finansial seperti gaji dan bonus, maupun non-finansial seperti pengakuan, tunjangan dan kesempatan pengembangan karir. Peran kompensasi sangat penting karena berpengaruh langsung dengan pemenuhan kebutuhan hidup sekaligus perasaan dihargai. Jika kompensasi yang diberikan dirasa adil dan sesuai harapan, karyawan cenderung merasa puas, lebih termotivasi, serta memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Kompensasi tidak hanya dinilai dari besarnya, tetapi juga dari aspek keadilan, kelayakan, serta sejauh mana penghargaan diberikan atas kontribusi pekerja.

D. Kajian Keislaman

1. Kesejahteraan finansial

Kesejahteraan finansial dalam perspektif Islam tidak sekadar diukur dari kelimpahan harta, tetapi juga mencakup nilai keadilan sosial, etika, serta tanggung jawab terhadap orang lain. Ajaran Islam menekankan pentingnya menjaga keseimbangan antara mencari penghasilan yang halal dan menunaikan kewajiban sosial seperti zakat, infak, dan sedekah, sehingga distribusi kekayaan tetap terjaga demi tercapainya kesejahteraan bersama. Allah menjelaskan dalam firman-Nya dalam QS. Al-Isra ayat 26 sebagai berikut:

وَأَنْتَ ذَا الْقُرْبَىٰ حَقُّهُ وَالْمِسْكِينِ وَالْيَتَامَىٰ وَالسَّبِيلِ وَلَا تُبَذِّرْ تَبْذِيرًا

Artinya :

“berikanlah kepada kerabat dekat haknya (juga kepada) orang miskin, dan orang yang dalam perjalanan. Janganlah kamu menghambur-hamburkan (hartamu) secara boros.”

Menurut M. Quraish Shihab dalam Tafsir Al-Mishbah, ayat ini menegaskan pentingnya tanggung jawab sosial dalam Islam. Harta yang dimiliki seseorang tidak hanya digunakan untuk kepentingan pribadi, tetapi juga mengandung hak kerabat, orang miskin, dan musafir. Larangan boros pada akhir ayat menunjukkan bahwa pengelolaan keuangan harus dilakukan secara seimbang antara memenuhi kebutuhan diri dan membantu orang lain. Berdasarkan ayat dan tafsir di atas dijelaskan agar seseorang merasa sejahtera akan finansialnya, maka jagalah keseimbangan hartamu dan jangan menghamburkan dengan membelikan sesuatu yang tidak ada gunanya (Nabhaan et al., 2024). Sama dengan teori Prawitz yang mengatakan bahwa seseorang akan merasa aman secara finansial ketika mampu memenuhi kebutuhan hidup, mengelola keuangan dengan baik, bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain serta tidak terbebani oleh tekanan atau kekhawatiran finansial.

2. Kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional bukanlah konsep yang baru, jauh sebelum ada istilah ini dikenal dalam wacana psikologi modern, sekitar 1400 tahun lalu Allah telah menyinggungnya melalui Al-Qur'an. Kemampuan mengelola emosi sebagaimana dimaksud dalam konsep kecerdasan emosional merupakan salah satu karakteristik utama orang-orang yang bertakwa. Al-Qur'an menggambarkan hal ini melalui kemampuan mereka dalam mengendalikan emosi negatif khususnya dalam menahan amarah. Allah menjelaskan melalui firman-Nya dalam QS. Ali Imran ayat 134 sebagai berikut:

الَّذِينَ يُنْفِقُونَ فِي السَّرَّاءِ وَالضَّرَّاءِ وَالْكُظُمِينَ وَالْغَيْظِ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: "... yaitu orang yang berinfak, diwaktu lapang maupun diwaktu sempit dan orang yang mampu menahan amarahnya dan memaafkan (kesalahan) orang lain (pada dirinya). Dan Allah mencintai orang yang berbuat kebaikan"

Ismail bin Kathir dalam Tafsir Ibnu Katsir menjelaskan bahwa ayat ini menerangkan sifat-sifat orang yang bertakwa. Mereka tetap berinfak baik ketika memiliki kelapangan rezeki maupun ketika dalam kondisi kekurangan. Selain itu, mereka mampu menahan amarah ketika disakiti dan memaafkan orang yang berbuat salah kepada mereka. Tingkatan yang lebih tinggi lagi adalah berbuat ihsan, yaitu membalas keburukan dengan kebaikan. Karena itu Allah menegaskan bahwa Dia mencintai orang-orang yang berbuat ihsan.

Melalui ayat dan tafsir tersebut dikatakan bahwa salah satu karakteristik utama orang yang bertakwa adalah tingginya kepekaan sosial yang ia miliki. Mereka memadamkan penderitaan orang lain sebagai bagian dari penderitaannya sendiri, demikian pula kebahagiaan orang lain dirasakan sebagai kebahagiaannya. Banyak atau sedikitnya harta yang diberikan tidak memengaruhi kualitas kebaikan yang dimiliki, dan kondisi apa pun tidak menggoyahkan pendirian moral yang telah

tertanam kuat dalam dirinya. Kasih sayang terhadap sesama yang tercermin dari kemudahannya dalam memberi, mendorongnya untuk mampu menahan amarah. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional akan mampu mengelola kemarahan sehingga tidak melahirkan perkataan yang buruk atau menyakiri orang lain (Sarnoto & Rahmawati, 2020). Hal ini sejalan dengan teori Goleman dimana individu yang mampu mengenali, memahami, mengelola emosi secara efektif berarti memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dan mampu mengambil keputusan dengan lebih bijak serta dapat menghadapi tekanan dengan lebih efektif.

3. Kepuasan kerja

Jika kepuasan kerja diakitkan dengan ajaran islam, maka konsep yang muncul meliputi ikhlas, sabar, dan syukur. Ketiga nilai tersebut sangat erat pengaruhnya dengan berbagai persoalan yang timbul dalam dunia kerja khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Bekerja dengan dilandasi sikap ikhlas, sabar dan syukur memang tidak selalu menjamin peningkatan output. Namun, sebagai sebuah proses ketiga aspek ini memberikan nilai tersendiri. Ketika seseorang bekerja dengan ikhlas disertai kesabaran dan rasa syukur, terdapat tambahan nilai yang diperoleh. Setelah tugas terselesaikan muncul kepuasan batin yang secara tidak langsung berpengaruh dengan output yang dihasilkan. Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam QS. Ibrahim ayat 7:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya: “sesungguhnya jika kamu bersyukur pasti kami akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku) maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih”

Menurut M. Quraish Shihab dalam Tafsir Al-Mishbah ayat ini menunjukkan bahwa syukur memiliki dampak positif yang nyata dalam kehidupan manusia. Tambahan nikmat yang dijanjikan Allah tidak selalu berupa materi, tetapi juga dapat berupa ketenangan hati, keberkahan hidup, kesehatan ilmu, serta kemudahan dalam berbagai urusan. Sebaliknya, kufur nikmat dapat membuat seseorang

kehilangan keberkahan meskipun memiliki banyak harta. Melalui ayat dan tafsir tersebut dikatakan bahwa keberhasilan yang dicapai tanpa dilandasi keikhlasan dapat menimbulkan rasa kesal. Seseorang yang menyelesaikan pekerjaan dengan ikhlas, sabar dan penuh syukur biasanya memancarkan aura tubuh yang positif, disertai senyum yang cerah dan ceria. Sebaliknya, mereka yang bekerja tanpa keikhlasan, kesabaran dan rasa syukur akan tetap merasa tertekan dan tidak puas meskipun target hasil kerjanya berhasil dicapai (Selviani et al., 2024). Sama halnya dengan Spector yang menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja, komitmen organisasi, dan kesejahteraan psikologis. Kepuasan kerja muncul ketika harapan dan kebutuhan karyawan terpenuhi, sehingga individu merasa dihargai, nyaman dan termotivasi.

E. Kerangka Konseptual

Kesejahteraan finansial merupakan kondisi yang menggambarkan kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan finansial saat ini maupun di masa mendatang, disertai dengan rasa aman terhadap kondisi keuangan yang dimiliki serta kemampuan untuk menjalani kehidupan tanpa tekanan finansial yang berlebihan. Menurut Prawitz et al. (2006), kesejahteraan finansial mencerminkan persepsi individu terhadap keadaan keuangannya secara menyeluruh, yang meliputi aspek tingkat kepuasan, keamanan dan kenyamanan dalam mengelola aspek finansial.

Salah satu faktor yang diperkirakan memiliki peran dalam meningkatkan kesejahteraan finansial adalah kecerdasan emosional. Goleman (2000) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan individu untuk mengenali dan memahami emosi diri sendiri maupun orang lain. Dalam teori Goleman kecerdasan emosional terdiri atas lima aspek utama, yaitu kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial.

Kemampuan mengelola emosi yang baik memungkinkan individu menghadapi berbagai situasi kehidupan secara lebih adaptif, termasuk dalam konteks keuangan. Individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang sangat tinggi cenderung mampu mengendalikan dorongan emosional saat mengambil

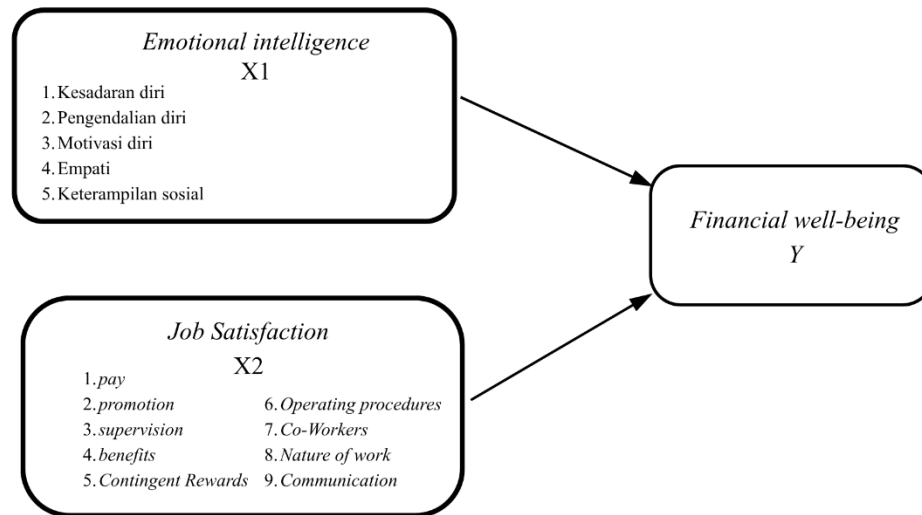
keputusan finansial, sehingga dapat berpikir lebih rasional, mengurangi perilaku konsumtif serta menghadapi tekanan ekonomi dengan lebih tenang. Berbeda dengan individu yang kesulitan mengelola emosi beresiko mengalami stress finansial yang lebih tinggi dan membuat keputusan keuangan yang kurang tepat.

Selain faktor kecerdasan emosional, kepuasan kerja juga diduga menjadi faktor yang berkontribusi terhadap kesejahteraan finansial. Menurut Spector (1997), kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja memiliki 9 aspek yaitu, *pay*, *promotion*, *supervision*, *benefits*, *contingent reward*, *operating procedures*, *co-workers*, *nature of work*, dan *communication*.

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan individu secara keseluruhan, termasuk aspek finansial. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya umumnya memiliki pandangan yang lebih positif terhadap pendapatan yang diterima. Kondisi tersebut dapat menumbuhkan rasa aman dan nyaman terkait keadaan finansial yang dimiliki. Berbeda dengan individu yang merasa tidak puas akan pekerjaannya akan lebih merasa stress, dan membentuk persepsi negatif terhadap kondisi ekonomi pribadi.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini berasumsi bahwa kecerdasan emosional dan kepuasan kerja merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan kesejahteraan finansial tenaga pendidik SD Swasta di Kecamatan Cicurug. Individu yang mampu mengelola emosi secara efektif serta memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya cenderung memiliki persepsi kesejahteraan finansial yang lebih baik.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



F. Pengaruh Antar Variabel

Kesejahteraan finansial merupakan kondisi yang menunjukkan sejauh mana individu merasa aman terkait finansialnya baik di masa ini maupun masa depan. Menurut Prawitz et al. (2006), kesejahteraan finansial tidak hanya ditentukan oleh kondisi ekonomi yang bersifat objektif, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis yang membentuk cara individu memandang dan mengelola keuangan. Seperti kecerdasan emosional, yaitu kemampuan individu untuk mengenali dan mengelola emosi. Dimana hal tersebut dapat membantu individu menghadapi berbagai tekanan kehidupan, termasuk yang berkaitan dengan kondisi keuangan.

Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung mampu mengendalikan emosi dalam mengambil keputusan finansial dan bersikap rasional ketika menghadapi keterbatasan ekonomi. Hal tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berkaitan dengan kesejahteraan finansial. Pengaruh tersebut juga didukung oleh penelitian Lutfiyah (2018) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dengan kesejahteraan individu, termasuk aspek yang berkaitan dengan kesejahteraan finansial.

Selain kemampuan individu dalam mengelola emosi, pengalaman dan penilaian terhadap pekerjaan juga dapat memengaruhi bagaimana seseorang memandang kesejateraan hidupnya, termasuk kesejahteraan finansialnya. Dalam hal ini, kepuasan kerja diduga berpengaruh dengan kesejahteraan finansial. Menurut Spector (1997), kepuasan kerja merupakan perasaan positif individu terhadap pekerjaan yang muncul dari evaluasi terhadap berbagai aspek. Individu yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki pandangan yang lebih positif terhadap kondisi kerja dan kehidupannya, sehingga dapat meningkatkan persepsi terhadap kesejahteraan finansial yang dimiliki.

Pengaruh tersebut didukung oleh penelitian Ortan et al. (2021) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan meningkatnya *well-being* tenaga pendidik. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki, semakin baik pula kesejahteraan yang dirasakan, termasuk dalam aspek finansialnya.

G. Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh positif antara kecerdasan emosional dengan kesejahteraan finansial

H2: Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan finansial

H3: Terdapat pengaruh simultan positif antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja dengan kesejahteraan finansial

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian regresi yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara dua variabel independen terhadap satu variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini, peneliti ingin menguji pengaruh antara variabel kecerdasan emosional, kepuasan kerja terhadap kesejahteraan finansial pada tenaga pendidik. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan teknik statistik dengan bantuan IBM SPSS 27.0 untuk melihat pengaruh antar variabel.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Kecerdasan Emosional

Variabel bebas yang digunakan kecerdasan emosional (X_1). Kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk mengenali perasaan diri sendiri maupun perasaan orang lain, memotivasi diri, serta mengelola emosi secara efektif, baik dalam konteks pribadi maupun dalam interaksi sosial.

2. Kepuasan Kerja

Variabel bebas lainnya yang digunakan adalah Kepuasan kerja (X_2). Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap seluruh aspek pekerjaan mereka. Dalam konteks penelitian ini berarti kemampuan tenaga pendidik dalam mengenali kondisi kecerdasan emosional dan memahami sampai pada tingkat pada kepuasan kerja yang dimiliki serta seberapa tinggi kesejahteraan finansial yang dimiliki.

3. Kesejahteraan finansial

Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kesejahteraan finansial (Y). Kesejahteraan finansial adalah Kesejahteraan finansial

adalah kondisi dimana individu mampu memahami stabilitas dan mengelola keuangannya.

C. Definisi Operasional

1. Kesejahteraan Finansial

Kesejahteraan finansial merupakan upaya untuk memahami sejauh mana individu merasa aman secara finansial serta mampu memenuhi kebutuhan hidup dan masa depan tanpa mengalami tekanan ekonomi yang berlebihan. Skala untuk pengukuran variabel ini menggunakan konsep teori Prawitz menggunakan instrument *in Charge Financial Distress/Kesejahteraan finansial Scale* (IFDFWS). Skala ini merupakan skala unidimensional yang artinya berbagai aspek seperti stress keuangan, kepuasan keuangan, kekhawatiran keuangan dan perilaku keuangan sebenarnya mengukur satu faktor yang sama, yaitu persepsi individu terhadap kondisi keuangannya.

2. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengelola dan memanfaatkan emosi diri sendiri maupun emosi orang lain secara efektif dalam kehidupan sehari-hari. Skala yang digunakan adalah skala kecerdasan emosional yang dikembangkan sesuai dengan teori Goleman. Skala ini memiliki lima aspek yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan individu terhadap pekerjaannya yang muncul sebagai hasil evaluasi antara harapan, kebutuhan, dan pengalaman kerja yang diperoleh. Skala yang digunakan adalah *job satisfaction survey* yang dikembangkan sesuai dengan dimensi teori Spector. Skala ini memiliki 9 aspek yaitu gaji, promosi, supervise, tunjangan, penghargaan, prosedur, dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, serta komunikasi.

D. Populasi, Sampel, dan Teknik sampling

Menurut Sugiyono (2017) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi tidak terbatas hanya pada manusia, tetapi juga dapat mencakup objek, peristiwa, atau fenomena alam lainnya yang relevan dengan tujuan penelitian. Populasi dalam penelitian ini didasarkan atas kesesuaian karakteristik pada fokus penelitian dan populasi yang ditetapkan adalah seluruh tenaga pendidik di SD Swasta Kecamatan Cicurug Jawa Barat

Data Guru dan tenaga kependidikan (GTK) SD Kecamatan Cicurug tahun 2026 yang didapatkan dari forum kelompok kerja kepala sekolah dasar, menuliskan bahwa jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan SD Swasta sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Data Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK)

Status Sekolah	Tenaga Pendidik	Tenaga Kependidikan	Total
SD Swasta	112	26	138
Total	112	26	138

Berdasarkan tabel 3.1, diperoleh jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada SD Swasta di Kecamatan Cicurug tercatat sebanyak 138 orang. Dari jumlah tersebut, tenaga pendidik yang bekerja di SD Swasta berjumlah 112 orang. Oleh karena itu, penelitian ini hanya berfokus pada tenaga pendidik yang bekerja di SD Swasta Kecamatan Cicurug sehingga populasi penelitian ditetapkan sebanyak 112 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi sehingga dapat digunakan untuk mewakili seluruh populasi dalam penelitian. Sampel adalah sumber data yang sebenarnya dipakai dalam penelitian (Sugiyono, 2017). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner yang dibagikan melalui *WhatsApp* untuk memudahkan akses pengisian kuisioner. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling* (sampling jenuh). Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

E. Instrumen Pengukuran

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah kuisioner, di mana butir-butir pertanyaannya diadaptasi dari penelitian-penelitian terdahulu. Skala pada variabel kesejahteraan finansial menggunakan instrument *in Charge Financial Distress/Financial well-being Scale* (IFDFWS) yang telah diadaptasi ke Bahasa Indonesia oleh penelitian Nur (2025). Instrumen dalam skala ini dikembangkan sesuai dengan dimensi teori Prawitz (2006)

Tabel 3. 2 Blue print Financial well being

Dimensi	Indikator	No item	Jumlah
Kesejahteraan finansial	Penilaian individu terhadap kecukupan dan keadaan finansialnya saat ini.	1,2,3,4,5,6,7,8	8

Selanjutnya untuk mengukur kecerdasan emosional, peneliti menggunakan skala kecerdasan emosional yang telah dikembangkan dan dimodifikasi melalui aspek dari teori kecerdasan emosional Goleman (2000 dalam Fitri., 2023).

Instrumen ini telah melalui proses adaptasi karena terdapat perbedaan karakteristik antara sampel dalam penelitian terdahulu dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Proses adaptasi yang dilakukan peneliti tidak mengubah konstruk dan dimensi yang diukur. Pada versi aslinya, skala ini terdiri dari 26 item, dan setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada 30 subjek uji coba, diperoleh 20 item yang valid dan digunakan dalam pengambilan data penelitian. Adapun *blueprint* dari skala yang telah diadaptasi sebagai berikut.

Tabel 3. 3 Blue print Emotional Intelligence

Aspek	Indikator	No item	Jumlah
Kesadaran diri	Mengenal dan merasakan emosi diri	1,3,5	3
Pengendalian diri	Mampu mengatasi dan mengendalikan rasa marah, perilaku agresif	7,8,9,10	4
Motivasi diri	Keinginan untuk mencapai tujuan	11,13,15,16	4
Empati	Peka terhadap perasaan orang lain	17,18,19,20	4
Keterampilan sosial	Mampu berkomunikasi dan bergaul dengan dengan lingkungan	21,22,23,25,26	5
Total			20

Kemudian untuk mengukur kepuasan kerja , peneliti menggunakan skala kepuasan kerja *survey* yang telah diadaptasi dan dikembangkan ke Bahasa Indonesia oleh penelitian Syani et al. (2021). Instrument dalam skala ini dikembangkan sesuai dengan dimensi teori Spector (1997). Berbeda dengan skala likert konvensional, skala kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan format skala *semantic diferensial*. Skala *semantic diferensial* merupakan teknik pengukuran yang dikembangkan oleh Osgood (1957) yang menggunakan pasangan kata sigat berlawanan (*bipolar adjectives*) sebagai titik acuan penilaian. Responden diminta memilih posisi di antara dua kata yang berlawanan makna, misalnya “Memuaskan-Mengecewakan”, dimana ujung kiri merepresentasikan kondisi yang paling positif dan ujung kanan merepresentasikan kondisi yang paling negatif. Oleh karena itu, dalam skala ini berlaku prinsip bahwa semakin rendah skor yang diperoleh, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan responden; sebaliknya, semakin tinggi skor, semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dimiliki.

Peneliti menggunakan instrumen tersebut tanpa melakukan modifikasi terhadap item maupun format pengukuran. Keputusan ini didasarkan pada pertimbangan bahwa instrument telah sesuai dengan tujuan penelitian, memiliki landasan teoritis yang relevan dengan teori Spector, serta telah melalui proses adaptasi budaya dan pengujian kualitas psikometrik dalam konteks Indonesia.

Selain itu instrument menunjukkan bahwa seluruh aspek memiliki nilai *loading factor* di atas 0,50, dan telah memenuhi validitas konvergen di atas 0,50 serta nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,975. Oleh karena itu, penggunaan instrument tanpa modifikasi dilakukan untuk mempertahankan kualitas validitas dan reliabilitas serta menghindari perubahan makna konstruk yang diukur. Adapun *blueprint* dari penelitian tersebut sebagai berikut,

Tabel 3. 4 Blue print Kepuasan kerja 1

Aspek	No item	Jumlah
Gaji	1,2,3,4	4
Promosi	5,6,7,8	4
Tunjangan	9,10,11,12	4
Imbalan	13,14,15	3
Pengawasan	16,17,18,19	4
Prosedur pekerjaan	20,21,22,23	4
Rekan kerja	24,25,26,27	4
Sifat pekerjaan	28,29,30,31	4
Komunikasi	32,33,34,35	4
Total		35

F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Sugiyono (2013) menyatakan bahwa instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data yang benar-benar sesuai dengan apa yang seharusnya diukur. Instrumen dinilai valid apabila mampu mengukur variabel yang memang menjadi tujuan pengukuran. Berdasarkan hal tersebut, uji validitas terhadap masing-masing instrumen peneliti menggunakan teknik korelasi item total terkoreksi (*corrected item-total correlation*). Item dinyatakan valid apabila memiliki koefisien item total (r) $>0,30$ (Azwar, 2012). Semakin tinggi koefisien korelasi item-total yang dimiliki suatu item, maka semakin baik kemampuan item

tersebut dalam mengukur konstruk. Pengujian validitas instrument pada penelitian ini dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics.

Adapun hasil uji validitas ketiga skala yang akan ditagunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Skala Financial Well - being

Aspek	Nomor Item	<i>Corrected item-total correlaction</i>	Keterangan
Kesejahteraan finansial	Item 1	0.798	Valid
	Item 2	0.619	Valid
	Item 3	0.874	Valid
	Item 4	0.887	Valid
	Item 5	0.766	Valid
	Item 6	0.622	Valid
	Item 7	0.89	Valid
	Item 8	0.889	Valid

Berdasarkan tabel 3.5, hasil uji validitas skala kesejahteraan finansial yang terdiri dari 8 item menunjukkan bahwa seluruh item dinyatakan valid. Koefesien korelasi item-total yang diperoleh berkisar antara 0,619 hingga 0,890, seluruhnya berada di atas nilai batas 0,30. Dengan demikian, semua 8 item skala kesejahteraan finansial valid dan digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Skala Emotional Intelligence

Aspek	Nomor Item	Corrected item-total correlation	Keterangan
Kesadaran diri	Item 1	0,587	Valid
	Item 2	0,244	Tidak valid
	Item 3	0,516	Valid
	Item 4	0,073	Tidak valid
	Item 5	0,516	Valid
Pengendalian diri	Item 6	-0,213	Tidak valid
	Item 7	0,569	Valid
	Item 8	0,548	Valid
	Item 9	0,599	Valid
	Item 10	0,712	Valid
Motivasi diri	Item 11	0,552	Valid
	Item 12	-0,282	Tidak valid
	Item 13	0,582	Valid
	Item 14	0,016	Tidak valid
	Item 15	0,493	Valid
	Item 16	0,465	Valid
Empati	Item 17	0,521	Valid
	Item 18	0,493	Valid
	Item 19	0,643	Valid
	Item 20	0,530	Valid
Keterampilan sosial	Item 21	0,618	Valid
	Item 22	0,545	Valid
	Item 23	0,528	Valid
	Item 24	0,201	Tidak Valid
	Item 25	0,512	Valid
	Item 26	0,588	Valid

Berdasarkan tabel 3.6, hasil dari uji validitas instrument kecerdasan emosional yang semula terdiri dari 26 item menunjukkan bahwa terdapat 20 item yang dinyatakan valid dan 6 item yang dinyatakan gugur. Item dinyatakan gugur apabila koefisien korelasi item-total berada di bawah 0,30. Adapun item yang gugur adalah item 2, item 4, item 6, item 12, item 14, item 24. Berdasarkan hasil tersebut maka item yang digunakan

dalam pengambilan data adalah item yang valid, dimana koefisien korelasi item-total pada item-item valid berkisar antara 0,45 hingga 0,712.

Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Skala Job satisfaction

Aspek	Nomor item	Nilai loading Factor	AVE	Keterangan
Gaji	1,2,3,4	0,664	0,832	Valid
Promosi	5,6,7,8	0,637	0,836	Valid
Tunjangan	9,10,11,12	0,729	0,823	Valid
Imbalan	13,14,15	0,722	0,838	Valid
Pengawasan	16,17,18,19	0,798	0,865	Valid
Prosedur Pekerjaan	20,21,22,23	0,727	0,838	Valid
Rekan Kerja	24,25,26,27	0,665	0,834	Valid
Sifat Pekerjaan	28,29,30,31	0,612	0,725	Valid
Komunikasi	32,33,34,35	0,737	0,783	Valid

Skala kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini merupakan instrument yang diadopsi dari penelitian Syani et al. (2021). Uji validitas konstruk pada penelitian tersebut dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) melalui program SmartPLS 3.0 dengan pendekatan *2nd Order Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh aspek memiliki nilai loading factor $>0,50$ yang berarti seluruh aspek valid dalam merefleksikan variabel kepuasan kerja. Berdasarkan tabel uji validitas di atas, dengan nilai factor loading tertinggi adalah pengawasan sebesar 0,798 sedangkan aspek dengan nilai *loading factor* terendah adalah sifat pekerjaan sebesar 0,612. Seluruh aspek juga telah memenuhi kriteria validitas konvergen dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) $> 0,50$, serta memenuhi validitas diskriminan karena nilai akar AVE tiap aspek lebih tinggi dibandingkan nilai korelasinya dengan aspek lain.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah Teknik untuk menguji instrumen agar menghasilkan data konsisten ketika digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama. Reliabilitas instrumen dalam penelitian ini

diuji menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*, dimana instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien $\geq 0,70$. Semakin tinggi nilai koefisien *Alpha Cronbach*, maka semakin tinggi konsistensi instrumen yang digunakan. Dengan memakai instrumen yang valid dan reliabel dalam proses pengumpulan data, hasil penelitian diharapkan juga akan valid dan reliabel.

Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Instrumen	Cronbach Alpha	Jumlah item	Ketrengan
Kesejahteraan finansial	0,942	8	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,722	20	Reliabel
Kepuasan kerja	0,975	35	Reliabel

Berdasarkan tabel 3.8, hasil uji reliabilitas pada table di atas, skala kesejahteraan finansial memperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,942 yang tergolong sangat tinggi, sehingga skala dinyatakan reliabel. Skala kecerdasan emosional memperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,722 yang berada di atas nilai batas 0,70 sehingga instrumen tersebut juga dinyatakan reliabel. Skala kepuasan kerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,975 yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan dinyatakan reliabel.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov untuk melihat normalitas pesebaran data dalam analisis statistik. Adapun rumus yang uji Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

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

Keterangan:

D = nilai maksimum dari selisih absolut

$F_o(X)$ = fungsi distribusi kumulatif empiris (data sampel)

$F_t(X)$ = fungsi distribusi kumulatif teori

$\max$ = nilai selisih maksimum antara keduanya

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan menggunakan Test for Linearity untuk mengetahui apakah pengaruh antara variabel bebas dan terikat bersifat linear. Adapun rumus dari uji linear adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = variabel dependen

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = variabel independent

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan menggunakan teknik Uji Tolerance (TOL) dan *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk mengetahui adanya interaksi antara independent yang tidak dapat dijelaskan dengan variabel independent lainnya. Adapun rumus Uji Tolerance sebagai berikut:

$$Tolerance = 1 - R^2$$

Rumus VIF:

$$VIF = \frac{1}{1 - R^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

VIF= *variance inflation factor*

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual error pada model regresi. Penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Scatterplot dengan melihat pola penyebaran titik-titik antara nilai *Standardized Predicted Value* (ZPRED) dan *Standardized Residual* (ZRESID). Dasar pengambilan keputusan dalam uji scatterplot adalah sebagai berikut:

- a. Titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas
- b. Jika titik-titik membentuk pola tertentu, seperti mengerucut, melebar atau bergelombang, maka terjadi heteroskedastisitas.

5. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data dengan cara mendeskripsikan data sebagaimana adanya. Penyajian data dilakukan melalui tahapan analisis sebagai berikut:

- a. Mean Empiric menggunakan rumus:

$$M = \frac{\sum X_i}{n}$$

$$X = \frac{\sum X_1}{N}$$

Keterangan :

$\bar{X}$ = Mean empirik

X_1 = Skor masing masing responden

N = Jumlah responden

- b. Standar Deviasi menggunakan rumus:

$$SD = \sqrt{\frac{\sum (X_1 - \bar{X})^2}{N - 1}}$$

Keterangan :

SD = standar deviasi

X_1 = nilai data ke i

$\bar{X}$ = mean

n = jumlah data

- c. Kategorisasi Mean Empirik

Tinggi: $X \geq M + 1 SD$

Sedang: $M - 1SD \leq X < M + 1SD$

Rendah: $X < M - 1SD$

Keterangan :

X = skor subjek

M = mean empiric

SD = standar deviasi

6. Analisis Regresi Berganda

Analisis data dalam penelitian menggunakan teknik regresi berganda untuk melihat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Berikut rumus untuk regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = variabel terikat

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

X_1, X_2 = variabel bebas

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di sejumlah sekolah dasar (SD) swasta yang berada di Kecamatan Cicurug, Kabupaten Sukabumi, Provinsi Jawa Barat. Kecamatan Cicurug merupakan salah satu wilayah di bagian utara Kabupaten Sukabumi yang berbatasan langsung dengan Kabupaten Bogor. Letaknya yang strategis karena dilalui jalur utama penghubung Sukabumi, Bogor, dan Jakarta membuat Kawasan ini memiliki aktivitas sosial dan ekonomi yang cukup berkembang. Dalam bidang pendidik, Kecamatan Cicurug memiliki berbagai lembaga pendidikan dasar, baik sekolah negeri maupun swasta. Kehadiran sekolah-sekolah swasta di wilayah ini menunjukkan adanya keterlibatan aktif masyarakat serta yayasan pendidikan dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan dasar. Sekolah-sekolah tersebut dikelola oleh yayasan dengan latar belakang yang beragam, baik berbasis keagamaan maupun umum, sehingga mencerminkan keberagaman karakteristik lembaga pendidikan di Kecamatan Cicurug.

Penelitian ini berfokus pada sepuluh sekolah dasar swasta yang tersebar di kecamatan cicurug. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa tenaga pendidik di sekolah-sekolah tersebut memiliki karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian. Sebagian besar guru berstatus guru tetap yayasan (GTY) dan guru tidak tetap (GTT), yang pada umumnya memiliki kondisi finansial berbeda dibandingkan guru berstatus aparatur sipil negara (ASN). Penelitian ini dilakukan pada guru SD swasta karena sekolah swasta memiliki karakteristik yang lebih beragam dibandingkan sekolah negeri. Hal tersebut dipengaruhi oleh perbedaan pengelolaan yayasan, kemampuan finansial sekolah, kebijakan pemberian gaji dan tunjangan, serta sumber pendanaan masing-masing sekolah. Keberagaman tersebut memungkinkan adanya variasi kondisi kesejahteraan finansial guru sehingga lokasi ini dinilai relevan untuk mengaji kesejahteraan finansial guru. Jenjang sekolah dasar dipilih untuk memperoleh karakteristik

responden yang relatif homogen, perbedaan jenjang pendidikan berpotensi menimbulkan variasi karakteristik pekerjaan, tanggung jawab mengajar, sistem pembelajaran serta tuntutan professional guru. Oleh karena itu, kelompok tenaga pendidik ini dinilai tepat untuk mengkaji pengaruh antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap kesejahteraan finansial. Berdasarkan data sekolah SD Kecamatan Cicurug Tahun 2026 yang diperoleh dari Dinas Pendidikan Kabupaten Sukabumi (2026), jumlah sekolah SD Swasta di Kecamatan Cicurug sebanyak 10 sekolah. Berikut adalah tabel dari hasil tersebut :

Tabel 4. 1 Data Sekolah SD Swasta Kecamatan Cicurug

Nama Sekolah	Status
SD Ainul Hayat Cicurug	Swasta
SD Islam Nurul Jihad	Swasta
SD Islam Terpadu AL-Husna	Swasta
SD Mardi Yuana	Swasta
SD Muslim Cendekia	Swasta
SD Plus Tunas Bangsa	Swasta
SD Yappisa Cicurug	Swasta
SDI Tahfidz Quran Kharisma 39	Swasta
SDIT Amaliyah	Swasta
SDK BPK Penabur	Swasta

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada di sejumlah SD Swasta Kecamatan Cicurug, Kabupaten Sukabumi, Provinsi Jawa Barat. Penelitian dilaksanakan sejak bulan Januari 2026 hingga Mei 2026. Sebelum pelaksanaan penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan pra-penelitian melalui penyebaran kuisioner berbasis Google Form dan wawancara terhadap beberapa tenaga pendidik di tempat penelitian. Pra penelitian dengan menyebarkan kuisioner dilaksanakan pada tanggal 28 Januari 2026 bertujuan untuk mengetahui kondisi kesejahteraan finansial, kepuasan kerja, dan kecerdasan emosional tenaga pendidik secara umum sebelum penelitian dilanjutkan ke tahap yang lebih mendalam. Untuk memperkuat temuan

dari pra-penelitian via Google form, peneliti melakukan wawancara kepada 5 tenaga pendidik dari beberapa sekolah melalui via WhatsApp dengan mengirimkan pertanyaan dari file yang dikirimkan dalam bentuk *Microsoft word*. Selanjutnya, peneliti melakukan uji coba instrument penelitian kepada tenaga pendidik SD Swasta di Kecamatan Parungkuda pada tanggal 13 April 2026 hingga 19 April 2026 melalui Google form. Kecamatan parungkuda dipilih sebagai lokasi uji coba karena secara geografis berdekatan dengan kecamatan Cicurug dn memiliki karakteristik tenaga pendidik yang serupa, yaitu Sebagian besar berstatus guru tetap yayasan dan guru tidak tetap yayasan. Responden uji cpoba merupakan individu yang berbeda dari sampel penelitian yang sesungguhnya agar tidak terjadi tumpang tindih data.

Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, penelitian dilanjutkan ke tahap pengumpulan data yang dilaksanakan mulai tanggal 23 April 2026 hingga 12 Mei 2026 secara daring menggunakan kuisioner berbasis Google Form. Peneliti menyebarkan tautan Google Form kepada salah satu kepala sekolah yang bersedia menjadi koordinator penyebaran kuisioner di lapangan. Kepala sekolah tersebut meneruskan tautan kepada seluruh tenaga pendidik melalui grup WhatsApp yang beranggotakan para guru di Kecamatan Cicurug. Selama proses pengumpulan data berlangsung, peneliti secara berkala memantau perkembangan jumlah responden yang telah mengisi kuisioner. Pengumpulan data resmi ditutup pada tanggal 12 Mei 2026 dan seluruh data yang terkumpul kemudian direkap dan diperiksa kelengkapannya untuk memasuki tahap analisis data.

C. Hasil Penelitian

1. Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 2 Hasil Analisis Deskriptif Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	48	42,9%
Perempuan	64	57,1%
Total	112	100%

Berdasarkan tabel di 4.2, dapat diketahui dari 112 responden, sebagian besar berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 64 orang atau 57,1%. Sementara itu, responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 48 orang atau 42,9%. Hal ini menunjukkan bahwa profesi guru di lingkungan sekolah dasar yang menjadi objek penelitian lebih banyak didominasi oleh tenaga pendidik perempuan.

Tabel 4. 3 Statistik Deskriptif Berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel	Jenis kelamin	N	Mean
Kesejahteraan finansial	Laki-laki	48	46,33
	Perempuan	64	46,09
Kecerdasan emosional	Laki-laki	48	63,16
	Perempuan	64	64,46
Kepuasan kerja	Laki-laki	48	111,17
	Perempuan	64	108,39

Berdasarkan tabel 4.3, responden laki-laki memiliki rata-rata kesejahteraan finansial sebesar 46,33, sedangkan responden perempuan memiliki rata-rata kesejahteraan finansial sebesar 46,09. Temuan ini menunjukkan bahwa rata-rata kesejahteraan finansial laki-laki lebih tinggi daripada responden perempuan

Tabel 4. 4 Hasil Uji independent sample t-test kesejahteraan Finansial Berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel	t	Sig. (2-tailed)
Kesejahteraan Finansial	0.239	0.812

Berdasarkan tabel 4.4, diperoleh nilai t sebesar 0,239 dengan signifikansi sebesar 0,812 ($> 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kesejahteraan finansial antara responden laki-laki dan perempuan.

Tabel 4. 5 Hasil Uji independent sample t-test Kecerdasan emosional Berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel	T	Sig. (2-tailed)
kecerdasan emosional	-0.958	0.340

Berdasarkan tabel 4.5, diperoleh nilai t sebesar -0,958 dengan signifikansi sebesar 0,340 ($>0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kecerdasan emosional antara responden laki-laki dan perempuan.

Tabel 4. 6 Hasil Uji independent sample t -test Kepuasan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel	T	Sig. (2-tailed)
kepuasan kerja	1.460	0.147

Berdasarkan tabel 4.6, diperoleh nilai t sebesar 1,460 dengan signifikansi sebesar 0,147 ($>0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kepuasan kerja responden laki-laki maupun responden perempuan

2. Demografi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 7 Distribusi Responden Berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Presentase
23-30 tahun	31	27,7%
31-40 tahun	35	31,3%
41-50 tahun	27	24,1%
Diatas 50 tahun	19	17,0%
Total	112	100%

Berdasarkan tabel 4.7, distribusi usia responden menunjukkan bahwa kelompok usia terbesar adalah 31-40 tahun sebanyak 35 orang, diikuti oleh kelompok usia 23-30 tahun sebanyak 31 orang, kelompok 41-50 tahun sebanyak 27 orang dan kelompok usia di atas 50 tahun sebanyak 19 orang. Komposisi usia yang beragam ini mencerminkan keseimbangan antara tenaga pendidik yang berpengalaman dengan tenaga pendidik yang masih relatif baru dalam dunia kerja.

Tabel 4. 8 Statistik Deskriptif Berdasarkan Usia Responden

Variabel	Usia	N	Mean
Kesejahteraan finansial	Laki-laki		
	23-30 tahun	13	44,46
	31-40 tahun	15	44,13
	41-50 tahun	12	45,67
	>50 tahun	8	45,13
	Perempuan		
	23-30 tahun	18	48,17
	31-40 tahun	20	46,70
	41-50 tahun	15	44,80
	>50 tahun	11	50,18
Kecerdasan emosional	Laki-laki		
	23-30 tahun	13	64,00
	31-40 tahun	15	60,20
	41-50 tahun	12	63,42
	>50 tahun	8	61,75
	Perempuan		
	23-30 tahun	18	65,66
	31-40 tahun	20	62,10
	41-50 tahun	15	66,07
	>50 tahun	11	68,64
Kepuasan kerja	Laki-laki		
	23-30 tahun	13	111,31
	31-40 tahun	15	110,87
	41-50 tahun	12	114,00
	>50 tahun	8	108,88
	Perempuan		
	23-30 tahun	18	117,56
	31-40 tahun	20	106,20
	41-50 tahun	15	110,93
	>50 tahun	11	109,09

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa rata-rata kesejahteraan finansial, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja bervariasi antar kelompok usia, baik pada responden laki-laki maupun perempuan. Rata-rata kesejahteraan finansial tertinggi terdapat pada kelompok usia >50 tahun, sedangkan yang terendah terdapat pada kelompok laki-laki usia 31-40 tahun. Pada variabel kecerdasan emosional, rata-rata tertinggi terdapat pada kelompok perempuan usia >50 tahun, sedangkan yang terendah terdapat pada kelompok laki-laki usia 31-40 tahun. Sementara itu, rata-rata kepuasan kerja tertinggi terdapat pada kelompok perempuan usia 23-30 tahun, sedangkan yang terendah terdapat pada kelompok perempuan usia 31-40 tahun. Variasi rata-rata tersebut menunjukkan adanya

perbedaan nilai pada setiap kelompok usia baik pada responden laki-laki dan perempuan.

Tabel 4. 9 Hasil Anova Kesejahteraan finansial Berdasarkan Usia Responden Laki-laki

Usia	F	Sig.
Kesejahteraan finansial	0,192	0,921

Berdasarkan tabel 4.9, diperoleh nilai F sebesar 0,192 dengan signifikansi sebesar 0,912 ($> 0,05$) pada responden laki-laki. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kesejahteraan finansial antar kelompok usia responden laki-laki

Tabel 4. 10 Hasil Anova Kecerdasan emosional Berdasarkan Usia Responden Laki-laki

Usia	F	Sig.
Kecerdasan emosional	0,641	0,593

Berdasarkan tabel 4.10, diperoleh nilai F sebesar 0,641 dengan signifikansi sebesar 0,593 ($> 0,05$) pada responden laki-laki. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kecerdasan emosional antar kelompok usia responden laki-laki.

Tabel 4. 11 Hasil Anova Kepuasan kerja Berdasarkan Usia Responden Laki-laki

Usia	F	Sig.
Kepuasan kerja	0,882	0,458

Berdasarkan tabel 4.11, diperoleh nilai F sebesar 0,882 dengan signifikansi sebesar 0,458 ($> 0,05$) pada responden laki-laki. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kepuasan kerja antar kelompok usia responden laki-laki.

Tabel 4. 12 Hasil Anova Kesejahteraan finansial Berdasarkan Usia Responden Perempuan

Usia	F`	Sig.
Kesejahteraan finansial	3,173	0,031

Berdasarkan tabel 4.12, diperoleh nilai F sebesar 3,173 dengan signifikansi sebesar 0,31 ($<0,05$) pada responden perempuan. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada kesejahteraan finansial antar kelompok usia responden perempuan. Untuk mengetahui kelompok usia mana yang berbeda secara signifikan, dilakukan uji lanjut *post Hoc Tukey HSD* sebagai berikut.

Tabel 4. 13 Hasil uji Post Hoc Tukey HSD Kesejahteraan finansial Berdasarkan Usia Responden Perempuan

Kelompok usia	Perbandingan usia	P-Tukey
23-30 tahun	31-40 tahun	0.766
	31-40 tahun	0.174
	>50 tahun	0.671
31-40 tahun	41-50 tahun	0.631
	>50 tahun	0.201
41-50 tahun	>50 tahun	0.025

Berdasarkan tabel 4.13, perbedaan yang signifikan hanya ditemukan antara kelompok usia 41-50 tahun dan kelompok usia di atas 50 tahun ($p=0,025<0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa perempuan pada kelompok usia di atas 50 tahun cenderung memiliki kesejahteraan finansial yang lebih baik dibandingkan perempuan pada kelompok usia 41-50 tahun. Sementara itu, perbandingan antara kelompok usia lainnya tidak menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan sehingga tingkat kesejahteraan finansial antar kelompok usia tersebut relatif tidak berbeda.

Tabel 4. 14 Hasil Anova Kecerdasan emosional Berdasarkan Usia Responden Perempuan

Usia	F	Sig.
Kecerdasan emosional	3,085	0,034

Berdasarkan tabel 4.14, diperoleh nilai F sebesar 3,085 dengan signifikansi 0,034 ($<0,05$) pada responden perempuan. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada kecerdasan emosional antar kelompok usia responden perempuan. Untuk mengetahui kelompok mana yang berbeda secara signifikan, dilakukan uji lanjut *Post Hoc Tukey HSD* sebagai berikut.

Tabel 4. 15 Hasil Uji Post Hoc Tukey HSD Kecerdasan emosional Berdasarkan Usia Responden Perempuan

Kelompok usia	Perbandingan usia	P-Tukey
23-30 tahun	31-40 tahun	0.299
	31-40 tahun	0.995
	>50 tahun	0.543
31-40 tahun	41-50 tahun	0.227
	>50 tahun	0.027
41-50 tahun	>50 tahun	0.706

Berdasarkan tabel 4.15, diketahui bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada kecerdasan emosional antara kelompok usia 31-40 tahun dengan kelompok usia >50 tahun ($p=0,027$). Berdasarkan nilai rata-rata kelompok usia >50 tahun memiliki tingkat kecerdasan emosional yang lebih tinggi ($M = 68,64$) dibandingkan kelompok usia 31–40 tahun ($M = 62,10$). Hal ini menunjukkan bahwa responden perempuan yang berusia >50 tahun cenderung memiliki tingkat kecerdasan emosional yang lebih tinggi dibandingkan responden perempuan yang berusia 31–40 tahun. Sementara itu, perbandingan antara kelompok usia lainnya tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan ($p > 0,05$), sehingga tingkat kecerdasan emosional antar kelompok usia tersebut relatif tidak berbeda

Tabel 4. 16 Hasil Anova Kepuasan kerja Berdasarkan Usia Responden Perempuan

Usia	F	Sig.
Kepuasan kerja	0,444	0,722

Berdasarkan tabel 4.16, diperoleh nilai F sebesar 0,444 dengan signifikansi sebesar 0,722 ($> 0,05$) pada responden perempuan. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kepuasan kerja antar kelompok usia responden perempuan.

3. Demografi Responden Berdasarkan Masa kerja

Tabel 4. 17 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
<1 tahun	4	3,6%
1-5 tahun	31	27,7%
6-10 tahun	41	36,6%
>10 tahun	36	32,1%
Total	112	100%

Berdasarkan tabel 4.17, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 6-10 tahun, yaitu sebanyak 41 orang. Kelompok masa kerja lebih dari 10 tahun menempati posisi kedua dengan 36 orang, disusul oleh kelompok masa kerja 1-5 tahun sebanyak 31 orang, dan kelompok dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 4 orang. Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama dan memadai.

Tabel 4. 18 Statistik Deskriptif Berdasarkan Masa kerja

Variabel	Usia	N	Mean
Kesejahteraan finansial	Laki-laki		
	< 1 tahun	3	45.67
	1-5 tahun	13	44
	6-10 tahun	17	44.41
	> 10 tahun	15	45.67
	Perempuan		
	< 5 tahun	19	48,05
	6-10 tahun	24	47,88
	>10 tahun	21	45,86
Kecerdasan emosional	Laki-laki		
	< 1 tahun	3	64
	1-5 tahun	13	62.62
	6-10 tahun	17	61.53
	> 10 tahun	15	62.53
	Perempuan		
	< 5 tahun	19	63,95
	6-10 tahun	24	66,38
	>10 tahun	21	64,76
Kepuasan kerja	Laki-laki		
	< 1 tahun	3	109.67
	1-5 tahun	13	111.46
	6-10 tahun	17	110.88
	> 10 tahun	15	112.4
	Perempuan		
	< 5 tahun	19	100.37
	6-10 tahun	24	110.42
	>10 tahun	21	112.71

Berdasarkan tabel 4.18, rata-rata kesejahteraan finansial, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja menunjukkan variasi yang berbeda berdasarkan masa kerja pada responden laki-laki maupun perempuan. Rata-rata kesejahteraan finansial tertinggi terdapat pada kelompok perempuan dengan masa kerja kurang dari 5 tahun ($M = 48,05$), sedangkan yang terendah terdapat pada kelompok laki-laki dengan masa kerja 1–5 tahun (M

= 44,00). Pada variabel kecerdasan emosional, rata-rata tertinggi terdapat pada kelompok perempuan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun ($M = 64,76$), sedangkan yang terendah terdapat pada kelompok laki-laki dengan masa kerja 6–10 tahun ($M = 61,53$). Sementara itu, rata-rata kepuasan kerja tertinggi terdapat pada kelompok perempuan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun ($M = 112,71$), sedangkan yang terendah terdapat pada kelompok perempuan dengan masa kerja kurang dari 5 tahun ($M = 100,37$). Variasi rata-rata tersebut menunjukkan adanya perbedaan nilai pada setiap kelompok masa kerja, baik pada responden laki-laki maupun perempuan.

Tabel 4. 19 Hasil Anova Kesejahteraan finansial Berdasarkan Masa kerja Responden Laki-laki

Usia	F	Sig.
Kesejahteraan finansial	0,262	0,852

Berdasarkan tabel 4.19, diperoleh nilai F sebesar 0,262 dengan signifikansi sebesar 0,852 ($> 0,05$) pada responden laki-laki. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kesejahteraan finansial antar kelompok masa kerja responden laki-laki.

Tabel 4. 20 Anova Kecerdasan emosional Berdasarkan Masa kerja Responden Laki-laki

Usia	F	Sig.
Kecerdasan emosional	0,107	0,956

Berdasarkan tabel 4.20, diperoleh nilai F sebesar 0,107 dengan signifikansi sebesar 0,956 ($> 0,05$) pada responden laki-laki. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kecerdasan emosional antar kelompok masa kerja responden laki-laki.

Tabel 4. 21 Hasil Anova Kepuasan kerja Berdasarkan Masa kerja Responden Laki-laki

Usia	F	Sig.
Kepuasan kerja	0,176	0,912

Berdasarkan tabel 4.21, diperoleh nilai F sebesar 0,176 dengan signifikansi sebesar 0,912 ($> 0,05$) pada responden laki-laki. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kepuasan kerja antar kelompok masa kerja responden laki-laki.

Tabel 4. 22 Hasil Anova Kesejahteraan finansial Berdasarkan Masa kerja Responden Perempuan

Usia	F	Sig.
Kesejahteraan finansial	1,320	0,275

Berdasarkan tabel 4.22, diperoleh nilai F sebesar 1,320 dengan signifikansi sebesar 0,275 ($> 0,05$) pada responden perempuan. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kesejahteraan finansial antar kelompok masa kerja responden perempuan.

Tabel 4. 23 Hasil Anova Kecerdasan emosional Berdasarkan Masa kerja Responden Perempuan

Usia	F	Sig.
Kecerdasan emosional	0,832	0,440

Berdasarkan tabel 4.23, diperoleh nilai F sebesar 0,832 dengan signifikansi sebesar 0,440 ($> 0,05$) pada responden perempuan. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kecerdasan emosional antar kelompok masa kerja responden perempuan.

Tabel 4. 24 Hasil Anova Kepuasan kerja Berdasarkan Masa kerja Responden Perempuan

Usia	F	Sig.
Kepuasan kerja	6,626	0,002

Berdasarkan tabel 4.24, diperoleh nilai F sebesar 6,626 dengan signifikansi sebesar 0,002 ($< 0,05$) pada responden perempuan. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada kepuasan

kerja antar kelompok masa kerja responden perempuan. Untuk mengetahui kelompok masa kerja mana yang berbeda secara signifikan, dilakukan uji lanjut Post Hoc Tukey HSD sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 25 Hasil Uji Post Hoc Tukey HSD Kepuasan kerja Berdasarkan Masa kerja Responden Perempuan

Kelompok usia	Perbandingan usia	P-Tukey
< 5 tahun	6-10 tahun	0.015
	>10 tahun	0.003

Berdasarkan tabel 4.25, diketahui bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada kepuasan kerja antara kelompok masa kerja kurang dari 5 tahun dengan kelompok masa kerja lebih dari 10 tahun ($p = 0,003$). Berdasarkan nilai rata-rata, responden perempuan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi ($M = 112,71$) dibandingkan responden perempuan dengan masa kerja kurang dari 5 tahun ($M = 100,37$). Selain itu, terdapat pula perbedaan yang signifikan antara kelompok masa kerja kurang dari 5 tahun dengan kelompok masa kerja 6–10 tahun ($p = 0,015$), di mana kelompok masa kerja 6–10 tahun memiliki rata-rata kepuasan kerja yang lebih tinggi ($M = 110,42$). Sementara itu, tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kelompok masa kerja 6–10 tahun dengan kelompok masa kerja lebih dari 10 tahun ($p = 0,778$).

4. Demografi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 4. 26 Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status pernikahan	Frekuensi	Presentase
Menikah	84	75,0%
Belum Menikah	28	25,0%
Total	112	100%

Berdasarkan tabel 4.26, diketahui bahwa responden yang berstatus menikah mendominasi yaitu sebanyak 84 orang, sedangkan responden yang belum menikah berjumlah 28 orang. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang telah menikah lebih besar daripada responden yang belum menikah. Tingginya proporsi responden yang telah menikah mengindikasikan adanya tanggung jawab keluarga yang besar dan pengeluaran keuangan yang lebih banyak.

Tabel 4. 27 Statistik Deskriptif Berdasarkan Status Pernikahan

Variabel	Status Pernikahan	N	Mean
Kesejahteraan finansial	Laki-laki		
	Menikah	34	44.79
	Belum menikah	14	44.71
	Perempuan		
	Menikah	50	46.66
	Belum menikah	14	49.43
Kecerdasan emosional	Laki-laki		
	Menikah	34	62.03
	Belum menikah	14	62.93
	Perempuan		
	Menikah	50	65.14
	Belum menikah	14	65.07
Kepuasan kerja	Laki-laki		
	Menikah	34	111.65
	Belum menikah	14	110.93
	Perempuan		
	Menikah	50	108.88
	Belum menikah	14	105.71

Berdasarkan tabel 4.27, rata-rata kesejahteraan finansial, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja menunjukkan variasi berdasarkan status pernikahan pada responden laki-laki maupun perempuan. Rata-rata kesejahteraan finansial tertinggi terdapat pada kelompok perempuan yang telah menikah ($M = 46,66$), sedangkan yang terendah terdapat pada

kelompok laki-laki yang belum menikah ($M = 44,71$). Pada variabel kecerdasan emosional, rata-rata tertinggi terdapat pada kelompok perempuan yang telah menikah ($M = 65,14$), sedangkan yang terendah terdapat pada kelompok laki-laki yang telah menikah ($M = 62,03$). Sementara itu, rata-rata kepuasan kerja tertinggi terdapat pada kelompok laki-laki yang telah menikah ($M = 111,65$), sedangkan yang terendah terdapat pada kelompok perempuan yang belum menikah ($M = 105,71$).

Tabel 4. 28 Hasil Independent T-tes Kesejahteraan finansial Berdasarkan Status pernikahan Responden Laki-laki

Variabel	t	Sig.
Kesejahteraan finansial	0,046	0,965

Berdasarkan tabel 4.28, diperoleh nilai t sebesar 0,046 dengan signifikansi sebesar 0,965 ($> 0,05$) pada responden laki-laki. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kesejahteraan finansial antara responden laki-laki yang menikah dan yang belum menikah.

Tabel 4. 29 Hasil Independent T-tes Kecerdasan emosional Berdasarkan Status pernikahan Responden Laki-laki

Variabel	t	Sig.
Kecerdasan emosional	-0,308	0,762

Berdasarkan tabel 4.29, diperoleh nilai t sebesar -0,308 dengan signifikansi sebesar 0,762 ($> 0,05$) pada responden laki-laki. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kecerdasan emosional antara responden laki-laki yang menikah dan yang belum menikah.

Tabel 4. 30 Hasil Independent T-tes Kepuasan kerja Berdasarkan Status pernikahan Responden Laki-laki

Variabel	T	Sig.
Kepuasan kerja	0,313	0,756

Berdasarkan tabel 4.30, diperoleh nilai t sebesar 0,313 dengan signifikansi sebesar 0,756 ($> 0,05$) pada responden laki-laki. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kepuasan kerja antara responden laki-laki yang menikah dan yang belum menikah.

Tabel 4. 31 Hasil Independent T-tes Kesejahteraan finansial Berdasarkan Status pernikahan Responden Perempuan

Variabel	t	Sig.
Kesejahteraan finansial	-1,914	0,060

Berdasarkan tabel 4.31, diperoleh nilai t sebesar -1,914 dengan signifikansi sebesar 0,060 ($> 0,05$) pada responden perempuan. Nilai signifikansi ini berada sedikit di atas ambang batas 0,05, sehingga secara statistik belum dapat disimpulkan terdapat perbedaan yang signifikan pada kesejahteraan finansial antara responden perempuan yang menikah dan yang belum menikah, meskipun kecenderungannya mendekati signifikan.

Tabel 4. 32 Hasil Independent T-tes Kecerdasan emosional Berdasarkan Status pernikahan Responden Perempuan

Variabel	t	Sig.
Kecerdasan emosional	0,036	0,972

Berdasarkan tabel 4.32, diperoleh nilai t sebesar 0,036 dengan signifikansi sebesar 0,972 ($> 0,05$) pada responden perempuan. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kecerdasan emosional antara responden perempuan yang menikah dan yang belum menikah.

Tabel 4. 33 Hasil Independent T-tes Kepuasan kerja Berdasarkan Status pernikahan Responden Perempuan

Variabel	t	Sig.
Kepuasan kerja	0,661	0,518

Berdasarkan tabel 4.33, diperoleh nilai t sebesar 0,661 dengan signifikansi sebesar 0,518 ($> 0,05$) pada responden perempuan. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kepuasan kerja antara responden perempuan yang menikah dan yang belum menikah.

5. Demografi Responden Berdasarkan Status Pegawai

Tabel 4. 34 Distribusi Responden Berdasarkan Status Pegawai

Status Pegawai	Frekuensi	Presentase
Guru Tetap Yayasan	80	71,4%
Guru Tidak Tetap Yayasan	32	28,6%
Total	112	100%

Berdasarkan tabel 4.34, memperlihatkan bahwa mayoritas responden berstatus sebagai guru tetap yayasan sebanyak 80 orang, sedangkan responden yang berstatus guru tidak tetap yayasan berjumlah 32 orang. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru tenaga pendidik adalah guru tetap yayasan, sehingga distribusi cenderung tidak merata dan terpusat pada kategori tersebut. Meskipun demikian, penelitian tetap memperoleh data yang beragam terkait karakteristik responden penelitian berdasarkan status kepegawaiannya.

Tabel 4. 35 Statistik Deskriptif Berdasarkan Status Pegawai

Variabel	Status Pegawai	N	Mean
Kesejahteraan finansial	Laki-laki		
	GTY	35	44,09
	GTT	13	46,62
	Perempuan		
	GTY	45	47,16
Kecerdasan emosional	Laki-laki		
	GTY	35	61,91
	GTT	13	63,31
	Perempuan		
	GTY	45	65,64
Kepuasan kerja	Laki-laki		
	GTY	35	112,60
	GTT	13	108,31
	Perempuan		
	GTY	45	110,16
	GTT	19	103,53

Berdasarkan tabel 4.35, rata-rata kesejahteraan finansial, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja menunjukkan variasi berdasarkan status pegawai pada responden laki-laki maupun perempuan. Rata-rata kesejahteraan finansial tertinggi terdapat pada kelompok perempuan dengan status pegawai GTT ($M = 47,53$), sedangkan yang terendah terdapat pada kelompok laki-laki dengan status pegawai GTY ($M = 44,09$). Pada variabel kecerdasan emosional, rata-rata tertinggi terdapat pada kelompok perempuan dengan status pegawai GTT ($M = 63,89$), sedangkan yang terendah terdapat pada kelompok laki-laki dengan status pegawai GTY ($M = 61,91$). Sementara itu, rata-rata kepuasan kerja tertinggi terdapat pada kelompok laki-laki dengan status pegawai GTY ($M = 112,60$), sedangkan yang terendah terdapat pada kelompok perempuan dengan status pegawai GTT ($M = 103,53$).

Tabel 4. 36 Hasil Independent T-test Kesejahteraan finansial Berdasarkan Status pegawai Responden Laki-laki

Variabel	t	Sig.
Kesejahteraan finansial	-1.351	0.193

Berdasarkan tabel 4.36, diperoleh nilai t sebesar -1,351 dengan signifikansi sebesar 0,193 ($> 0,05$) pada responden laki-laki. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kesejahteraan finansial antara responden laki-laki berstatus Guru Tetap Yayasan dan Guru Tidak Tetap Yayasan.

Tabel 4. 37 Hasil Independent T-tes Kecerdasan emosional Berdasarkan Status pegawai Responden Laki-laki

Variabel	t	Sig.
Kecerdasan emosional	-.596	0,556

Berdasarkan tabel 4.37, diperoleh nilai t sebesar -0,596 dengan signifikansi sebesar 0,556 ($> 0,05$) pada responden laki-laki. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kecerdasan emosional antara responden laki-laki berstatus Guru Tetap Yayasan dan Guru Tidak Tetap Yayasan.

Tabel 4. 38 Hasil Independent T-tes Kepuasan kerja Berdasarkan Status pegawai Responden Laki-laki

Variabel	t	Sig.
Kepuasan kerja	1.384	0,188

Berdasarkan tabel 4.38, diperoleh nilai t sebesar 1,384 dengan signifikansi sebesar 0,188 ($> 0,05$) pada responden laki-laki. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kepuasan kerja antara responden laki-laki berstatus Guru Tetap Yayasan dan Guru Tidak Tetap Yayasan.

Tabel 4. 39 Hasil Independent T-tes Kesejahteraan finansial Berdasarkan Status pegawai Responden Perempuan

Variabel	t	Sig.
Kesejahteraan finansial	-0,301	0,765

Berdasarkan tabel 4.39, diperoleh nilai t sebesar -0,301 dengan signifikansi sebesar 0,765 ($> 0,05$) pada responden perempuan. Hasil ini

menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kesejahteraan finansial antara responden perempuan berstatus Guru Tetap Yayasan dan Guru Tidak Tetap Yayasan.

Tabel 4. 40 Hasil Independent T-tes Kecerdasan emosional Berdasarkan Status pegawai Responden Perempuan

Variabel	t	Sig.
Kecerdasan emosional	1,022	0,314

Berdasarkan tabel 4.40, diperoleh nilai t sebesar 1,022 dengan signifikansi sebesar 0,314 ($> 0,05$) pada responden perempuan. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kecerdasan emosional antara responden perempuan berstatus Guru Tetap Yayasan dan Guru Tidak Tetap Yayasan.

Tabel 4. 41 Hasil Independent T-tes Kepuasan kerja Berdasarkan Status pegawai Responden Perempuan

Variabel	t	Sig.
Kepuasan kerja	1,828	0,078

Berdasarkan tabel 4.41, diperoleh nilai t sebesar 1,828 dengan signifikansi sebesar 0,078 ($> 0,05$) pada responden perempuan. Meskipun nilai signifikansi ini mendekati ambang batas 0,05, secara statistik belum dapat disimpulkan terdapat perbedaan yang signifikan pada kepuasan kerja antara responden perempuan berstatus Guru Tetap Yayasan dan Guru Tidak Tetap Yayasan.

6. Demografi Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan Keluarga

Tabel 4. 42 Distribusi Responden Berdasarkan

Jumlah Tanggungan Keluarga	Frekuensi	Presentase
Tidak ada tanggungan	2	1,8%
Sedikit (1-2 orang)	34	30,4%
Sedang (3-4)	52	46,4%
Banyak (>5 orang)	24	21,4%
Total	112	100%

Berdasarkan tabel 4.42, distribusi jumlah tanggungan keluarga responden menunjukkan bahwa kelompok terbesar yang memiliki tanggungan sedang (3-4 orang) sebanyak 52 orang, diikuti oleh kelompok dengan tanggungan sedikit (1-2 orang) sebanyak 34 orang, kelompok dengan tanggungan banyak lebih dari 5 orang sebanyak 24 orang, dan responden yang tidak memiliki tanggungan sebanyak 2 orang. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki beban tanggungan keluarga dalam jumlah sedang, yang berimplikasi terhadap kebutuhan finansial atas kompensasi yang mereka terima dari institusi.

Tabel 4. 43 Statistik Deskriptif Berdasarkan Jumlah Tanggungan Keluarga

Variabel	Jumlah tanggungan keluarga	N	Mean
Kesejahteraan finansial	Laki-laki		
	<2 tanggungan	15	45.27
	3-4 tanggungan	24	43.96
	>5 tanggungan	9	46.11
	Perempuan		
	<2 tanggungan	21	46.67
Kecerdasan emosional	3-4 tanggungan	28	47.64
	>5 tanggungan	15	47.40
	Laki-laki		
	<2 tanggungan	15	61.00
	3-4 tanggungan	24	63.08
	>5 tanggungan	9	62.33
Kepuasan kerja	Perempuan		
	<2 tanggungan	21	63.76
	3-4 tanggungan	28	65.57
	>5 tanggungan	15	66.20
	Laki-laki		
	<2 tanggungan	15	111.53
	3-4 tanggungan	24	111.08
	>5 tanggungan	9	112.22
	Perempuan		
	<2 tanggungan	21	104.62
	3-4 tanggungan	28	111.57
	>5 tanggungan	15	106.87

Berdasarkan tabel 4.43, rata-rata kesejahteraan finansial, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja menunjukkan variasi berdasarkan jumlah tanggungan keluarga pada responden laki-laki maupun perempuan. Rata-

rata kesejahteraan finansial tertinggi terdapat pada kelompok perempuan dengan jumlah tanggungan keluarga kurang dari 2 orang ($M = 46,67$), sedangkan yang terendah terdapat pada kelompok laki-laki dengan jumlah tanggungan keluarga 3–4 orang ($M = 43,96$). Pada variabel kecerdasan emosional, rata-rata tertinggi terdapat pada kelompok perempuan dengan jumlah tanggungan keluarga lebih dari 5 orang ($M = 66,20$), sedangkan yang terendah terdapat pada kelompok laki-laki dengan jumlah tanggungan keluarga kurang dari 2 orang ($M = 61,00$). Sementara itu, rata-rata kepuasan kerja tertinggi terdapat pada kelompok laki-laki dengan jumlah tanggungan keluarga lebih dari 5 orang ($M = 112,22$), sedangkan yang terendah terdapat pada kelompok perempuan dengan jumlah tanggungan keluarga kurang dari 2 orang ($M = 104,62$).

Tabel 4. 44 Hasil Anova Kesejahteraan finansial Berdasarkan Jumlah Tanggungan Keluarga Responden Laki-laki

Usia	F	Sig.
Kesejahteraan finansial	0,594	0,557

Berdasarkan tabel 4.44, diperoleh nilai F sebesar 0,594 dengan signifikansi sebesar 0,557 ($> 0,05$) pada responden laki-laki. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kesejahteraan finansial antar kelompok jumlah tanggungan keluarga responden laki-laki.

Tabel 4. 45 Hasil Anova Kecerdasan emosional Berdasarkan Jumlah Tanggungan Keluarga Responden Laki-laki

Usia	F	Sig.
Kecerdasan emosional	0,316	0,730

Berdasarkan tabel 4.45, diperoleh nilai F sebesar 0,316 dengan signifikansi sebesar 0,730 ($> 0,05$) pada responden laki-laki. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada

kecerdasan emosional antar kelompok jumlah tanggungan keluarga responden laki-laki.

Tabel 4. 46 Hasil Anova Kepuasan kerja Berdasarkan Jumlah Tanggungan Keluarga Responden Laki-laki

Usia	F	Sig.
Kepuasan kerja	0,082	0,922

Berdasarkan tabel 4.46, diperoleh nilai F sebesar 0,082 dengan signifikansi sebesar 0,922 ($> 0,05$) pada responden laki-laki. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kepuasan kerja antar kelompok jumlah tanggungan keluarga responden laki-laki.

Tabel 4. 47 Hasil Anova Kesejahteraan finansial Berdasarkan Jumlah Tanggungan Keluarga Responden Perempuan

Usia	F	Sig.
Kesejahteraan finansial	0,241	0,786

Berdasarkan tabel 4.47, diperoleh nilai F sebesar 0,241 dengan signifikansi sebesar 0,786 ($> 0,05$) pada responden perempuan. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kesejahteraan finansial antar kelompok jumlah tanggungan keluarga responden perempuan.

Tabel 4. 48 Hasil Anova Kecerdasan emosional Berdasarkan Masa Jumlah Tanggungan Keluarga Responden Perempuan

Usia	F	Sig.
Kecerdasan emosional	0,772	0,467

Berdasarkan tabel 4.48, diperoleh nilai F sebesar 0,772 dengan signifikansi sebesar 0,467 ($> 0,05$) pada responden perempuan. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kecerdasan emosional antar kelompok jumlah tanggungan keluarga responden perempuan.

Tabel 4. 49 Hasil Anova Kepuasan kerja Berdasarkan Jumlah Tanggungan Keluarga Responden Perempuan

Usia	F	Sig.
Kepuasan kerja	2,088	0,133

Berdasarkan tabel 4.49, diperoleh nilai F sebesar 2,088 dengan signifikansi sebesar 0,133 ($> 0,05$) pada responden perempuan. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kepuasan kerja antar kelompok jumlah tanggungan keluarga responden perempuan.

7. Demografi Responden Berdasarkan *Range* Gaji

Tabel 4. 50 Distribusi Responden Berdasarkan *Range* Gaji

Range Gaji	Frekuensi	Presentase
Rp. 500.000-Rp. 1.000.000	9	8,0%
Rp. 1.000.000-Rp. 1.500.000	9	8,0%
Rp. 1.500.000-Rp. 2.000.000	6	5,4%
Rp. 2.000.000-Rp. 2.500.000	14	12,5%
Rp. 2.500.000-Rp. 3.000.000	13	11,6%
Rp. 3.000.000-Rp. 3.500.000	15	13,4%
Rp. 3.500.000-Rp. 4.000.000	19	17,0%
Diatas Rp. 4000.000	27	24,1%
Total	112	100%

Berdasarkan tabel 4.50, distribusi pendapatan responden cukup bervariasi. Kelompok terbesar adalah responden dengan gaji di atas Rp. 4.000.000 sebanyak 27 orang, diikuti oleh kelompok dengan gaji Rp.3.500.000-Rp.4.000.000 sebanyak 19 orang, kelompok Rp.3.000.000-Rp.3.500.000 sebanyak 15 orang. Kemudian kelompok gaji terendah yaitu Rp.500.000-Rp.1.000.000 dan Rp.1.000.000-Rp.1.500.000 masing-masing berjumlah 9 orang. Variasi rentang gaji ini menunjukkan bahwa distribusi cenderung tidak merata. Meskipun demikian, penelitian tetap mencakup

variasi tingkat gaji yang beragam, sehingga memungkinkan analisis yang lebih komprehensif terkait kondisi finansial subjek penelitian.

Tabel 4. 51 Statistik Deskriptif Berdasarkan Range Gaji

Variabel	Range Gaji	N	Mean
Kesejahteraan finansial	Laki-laki		
	500-1jt	5	47.20
	1jt-1,5jt	6	42.00
	1,5jt-2jt	2	48.00
	2jt-2,5jt	6	44.83
	2,5jt-3jt	4	45.25
	3jt-3,5jt	7	43.43
	3,5jt-4jt	8	46.38
	dias 4jt	10	44.00
	Perempuan		
	500-1jt	4	47.50
	1jt-1,5jt	3	50.33
	1,5jt-2jt	4	49.75
	2jt-2,5jt	8	46.63
	2,5jt-3jt	9	47.89
	3jt-3,5jt	8	46.63
	3,5jt-4jt	11	47.91
	dias 4jt	17	45.94
Kecerdasan emosional	Laki-laki		
	500-1jt	5	62.40
	1jt-1,5jt	6	61.83
	1,5jt-2jt	2	67.00
	2jt-2,5jt	6	64.17
	2,5jt-3jt	4	66.75
	3jt-3,5jt	7	57.86
	3,5jt-4jt	8	65.38
	dias 4jt	10	59.30
	Perempuan		
	500-1jt	4	64.00
	1jt-1,5jt	3	63.00
	1,5jt-2jt	4	62.25
	2jt-2,5jt	8	65.25
	2,5jt-3jt	9	65.33
	3jt-3,5jt	8	66.50
	3,5jt-4jt	11	67.18
	dias 4jt	17	64.29
Kepuasan kerja	Laki-laki		
	500-1jt	5	110.40
	1jt-1,5jt	6	110.33
	1,5jt-2jt	2	115.00
	2jt-2,5jt	6	109.00
	2,5jt-3jt	4	117.50
	3jt-3,5jt	7	108.57
	3,5jt-4jt	8	113.88
	dias 4jt	10	111.00
	Perempuan		
	500-1jt	4	90.50

Variabel	Range Gaji	N	Mean
	1jt-1,5jt	3	88.00
	1,5jt-2jt	4	101.50
	2jt-2,5jt	8	109.25
	2,5jt-3jt	9	109.44
	3jt-3,5jt	8	107.00
	3,5jt-4jt	11	115.27
	dias 4jt	17	112.29

Berdasarkan tabel 4.51, rata-rata kesejahteraan finansial, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja menunjukkan variasi berdasarkan range gaji pada responden laki-laki maupun perempuan. Rata-rata kesejahteraan finansial tertinggi terdapat pada kelompok perempuan dengan range gaji Rp1.000.000–Rp1.500.000 ($M = 50,33$), sedangkan yang terendah terdapat pada kelompok laki-laki dengan range gaji Rp1.000.000–Rp1.500.000 ($M = 42,00$). Pada variabel kecerdasan emosional, rata-rata tertinggi terdapat pada kelompok perempuan dengan range gaji Rp3.500.000–Rp4.000.000 ($M = 67,18$), sedangkan yang terendah terdapat pada kelompok laki-laki dengan range gaji Rp3.000.000–Rp3.500.000 ($M = 57,86$). Sementara itu, rata-rata kepuasan kerja tertinggi terdapat pada kelompok laki-laki dengan range gaji Rp2.500.000–Rp3.000.000 ($M = 117,50$), sedangkan yang terendah terdapat pada kelompok perempuan dengan range gaji Rp500.000–Rp1.000.000 ($M = 90,50$).

Tabel 4. 52 Hasil Anova Kesejahteraan finansial Berdasarkan Range Gaji Responden Laki-laki

Usia	F	Sig.
Kesejahteraan finansial	0,623	0,734

Berdasarkan tabel 4.52, diperoleh nilai F sebesar 0,623 dengan signifikansi sebesar 0,734 ($> 0,05$) pada responden laki-laki. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kesejahteraan finansial antar kelompok range gaji responden laki-laki.

Tabel 4. 53 Hasil Anova Kecerdasan emosional Berdasarkan Range Gaji Responden Laki-laki

Usia	F	Sig.
Kecerdasan emosional	1,052	0,412

Berdasarkan tabel 4.53, diperoleh nilai F sebesar 1,052 dengan signifikansi sebesar 0,412 ($> 0,05$) pada responden laki-laki. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kecerdasan emosional antar kelompok range gaji responden laki-laki.

Tabel 4. 54 Hasil Anova Kepuasan kerja Berdasarkan Range Gaji Responden Laki-laki

Usia	F	Sig.
Kepuasan kerja	0,901	0,515

Berdasarkan tabel 4.54, diperoleh nilai F sebesar 0,901 dengan signifikansi sebesar 0,515 ($> 0,05$) pada responden laki-laki. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kepuasan kerja antar kelompok range gaji responden laki-laki.

Tabel 4. 55 Hasil Anova Kesejahteraan finansial Berdasarkan Range Gaji Responden Perempuan

Usia	F	Sig.
Kesejahteraan finansial	0,556	0,788

Berdasarkan tabel 4.55, diperoleh nilai F sebesar 0,556 dengan signifikansi sebesar 0,788 ($> 0,05$) pada responden perempuan. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kesejahteraan finansial antar kelompok range gaji responden perempuan.

Tabel 4. 56 Hasil Anova Kecerdasan emosional Berdasarkan Masa Range Gaji Responden Perempuan

Usia	F	Sig.
Kecerdasan emosional	0,422	0,885

Berdasarkan tabel 4.56, diperoleh nilai F sebesar 0,422 dengan signifikansi sebesar 0,885 ($> 0,05$) pada responden perempuan. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kecerdasan emosional antar kelompok range gaji responden perempuan.

Tabel 4. 57 Hasil Anova Kepuasan kerja Berdasarkan Range Gaji Responden Perempuan

Usia	F	Sig.
Kepuasan kerja	4,654	0,001

Berdasarkan tabel 4.57, diperoleh nilai F sebesar 4,654 dengan signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$) pada responden perempuan. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada kepuasan kerja antar kelompok range gaji responden perempuan. Untuk mengetahui kelompok range gaji mana yang berbeda secara signifikan, dilakukan uji lanjut Post Hoc Tukey HSD sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 58 hasil uji Post Hoc Tukey HSD Kepuasan kerja Berdasarkan Range gaji Responden Perempuan

Kelompok Gaji	Perbandingan Gaji	P-Tukey
500-1 juta	3,5-4 juta	0.003
	>4 juta	0.009
1 juta-1,5 juta	3,5-4 juta	0.004
	>4 juta	0.010

Berdasarkan hasil 4.58, uji lanjut (Post Hoc) menggunakan metode Tukey HSD pada responden perempuan, diketahui bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada kepuasan kerja antara kelompok range gaji Rp500.000–Rp1.000.000 dengan kelompok range gaji Rp3.500.000–Rp4.000.000 ($p = 0,003$) serta kelompok range gaji di atas Rp4.000.000 ($p = 0,009$). Berdasarkan nilai rata-rata, responden perempuan dengan range gaji Rp3.500.000–Rp4.000.000 ($M = 115,27$) dan di atas Rp4.000.000 (M

= 112,29) memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan responden perempuan dengan range gaji Rp500.000–Rp1.000.000 ($M = 90,50$). Selain itu, terdapat pula perbedaan yang signifikan antara kelompok range gaji Rp1.000.000–Rp1.500.000 dengan kelompok range gaji Rp3.500.000–Rp4.000.000 ($p = 0,004$) serta kelompok range gaji di atas Rp4.000.000 ($p = 0,010$), di mana responden perempuan dengan range gaji Rp3.500.000–Rp4.000.000 dan di atas Rp4.000.000 memiliki rata-rata kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan responden perempuan dengan range gaji Rp1.000.000–Rp1.500.000 ($M = 88,00$).

8. Demografi Responden Berdasarkan Range Gaji

Tabel 4. 59 Distribusi Responden Berdasarkan Asal Sekolah

Asal Sekolah	Frekuensi	Presentase
SD Muslim Cendekia	18	16,1 %
SD Ainul Hayat	18	16,1 %
SDIT Amaliyah	7	6,3%
SDIT Quran Kharisma	10	8,9%
SD Yappisa Cicurug	7	6,3%
SDIT Nurul Jihad	8	7,1%
SDS Plus Tunas Bangsa	11	9,8%
SDIT Al-Husna	15	13,4%
SDS Mardiyuana	10	8,9%
SDK BPK Penabur	8	7,1%
Total	112	100%

Berdasarkan tabel 4.59, responden penelitian ini berasal dari sepuluh sekolah dasar yang berada di Kecamatan Cicurug Kabupaten Sukabumi Jawa Barat. Jumlah responden terbanyak berasal dari SD Muslim Cendekia dan SD Ainul Hayat yang masing-masing berjumlah 18 orang. Selanjutnya, diikuti oleh SDIT Al-Husna dengan 15 orang, SDS Plus Tunas Bangsa dengan 11 orang, SDIT Quran Kharisma dan SDS Mardiyuana masing-masing 10 orang, serta SDIT Nurul Jihad dan SDK

BPK Penabur masing-masing 8 orang. SDIT Amaliyah dan SD Yappisa Cicurug masing-masing sebanyak 7 orang. Representasi dari seluruh sekolah memastikan bahwa data yang dikumpulkan mencerminkan kondisi yang komprehensif dan menyeluruh dari keseluruhan responden yang menjadi objek penelitian.

Tabel 4. 60 Statistik Deskriptif Berdasarkan Asal Sekolah

Variabel	Range Gaji	N	Mean
Kesejahteraan finansial	SD muslim cendekia	18	45.11
	SD ainul hayat	18	44.44
	SDIT amaliyah	7	48.86
	SDIT Quran Kharisma	10	47.90
	SD Yappisa cicurug		
	SDIT Nurul Jihad	7	45.14
	SDS plus tunas bangsa	8	47.13
	SDIT Al-Husna	11	44.36
	SDS Mardiyuana		
	SDK BPK Penabur	15	46.87
		10	47.10
		8	48.25
Kecerdasan emosional	SD muslim cendekia	18	61.50
	SD ainul hayat	18	61.28
	SDIT amaliyah	7	67.43
	SDIT Quran Kharisma	10	63.80
	SD Yappisa cicurug		
	SDIT Nurul Jihad	7	64.14
	SDS plus tunas bangsa	8	65.00
	SDIT Al-Husna	11	69.64
	SDS Mardiyuana		65.53
	SDK BPK Penabur	15	
		10	61.00
		8	63.75
Kepuasan kerja	SD muslim cendekia	18	108.22
	SD ainul hayat	18	113.06
	SDIT amaliyah	7	109.71
	SDIT Quran Kharisma	10	114.10
	SD Yappisa cicurug		
	SDIT Nurul Jihad	7	112.86
	SDS plus tunas bangsa	8	107.63
	SDIT Al-Husna	11	99.82
	SDS Mardiyuana		
	SDK BPK Penabur	15	114.27
		10	103.90
		8	109.88

Berdasarkan tabel 4.60, rata-rata kesejahteraan finansial, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja menunjukkan variasi berdasarkan asal

sekolah responden. Rata-rata kesejahteraan finansial tertinggi terdapat pada responden yang berasal dari SDIT Amaliyah ($M = 48,86$), sedangkan yang terendah terdapat pada responden yang berasal dari SDS Plus Tunas Bangsa ($M = 44,36$). Pada variabel kecerdasan emosional, rata-rata tertinggi terdapat pada responden yang berasal dari SDIT Nurul Jihad ($M = 69,64$), sedangkan yang terendah terdapat pada responden yang berasal dari SDS Mardiyuana ($M = 61,00$). Sementara itu, rata-rata kepuasan kerja tertinggi terdapat pada responden yang berasal dari SDS Plus Tunas Bangsa ($M = 114,27$), sedangkan yang terendah terdapat pada responden yang berasal dari SDIT Nurul Jihad ($M = 99,82$). Variasi rata-rata tersebut menunjukkan adanya perbedaan nilai berdasarkan asal sekolah responden.

Tabel 4. 61 Hasil Anova Kesejahteraan finansial Berdasarkan Asal Sekolah

Usia	F	Sig.
Kesejahteraan finansial	1,031	0,421

Berdasarkan tabel 4.61, diperoleh nilai F sebesar 1,031 dengan signifikansi sebesar 0,421 ($> 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kesejahteraan finansial antar responden berdasarkan asal sekolah.

Tabel 4. 62 Hasil Anova Kecerdasan emosional Berdasarkan Asal Sekolah

Usia	F	Sig.
Kecerdasan emosional	1,911	0,058

Berdasarkan tabel 4.62, diperoleh nilai F sebesar 1,911 dengan signifikansi sebesar 0,058 ($> 0,05$). Meskipun nilai signifikansi ini mendekati ambang batas 0,05, secara statistik belum dapat disimpulkan terdapat perbedaan yang signifikan pada kecerdasan emosional antar responden berdasarkan asal sekolah.

Tabel 4. 63 Hasil Anova Kepuasan kerja Berdasarkan Asal Sekolah

Usia	F	Sig.
Kepuasan kerja	2,558	0,011

Berdasarkan tabel 4.63, diperoleh nilai F sebesar 2,558 dengan signifikansi sebesar 0,011 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada kepuasan kerja antar responden berdasarkan asal sekolah. Untuk mengetahui sekolah mana yang berbeda secara signifikan, dilakukan uji lanjut Post Hoc Tukey HSD sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 64 Hasil uji Post Hoc Tukey HSD Kepuasan kerja Berdasarkan Range gaji Responden Perempuan

Kelompok Gaji	Perbandingan Gaji	P-Tukey
SDS plus tunas bangsa	SD ainul hayat	0.024
	SDIT Al-Husna	0.014
	SDIT Nurul Jihad	0.042

Berdasarkan tabel 4.64, diketahui bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada kepuasan kerja antara responden yang berasal dari SDS Plus Tunas Bangsa dengan SD Ainul Hayat ($p = 0,024$), SDIT Al-Husna ($p = 0,014$), dan SDIT Nurul Jihad ($p = 0,042$). Berdasarkan nilai rata-rata, responden yang berasal dari SDS Plus Tunas Bangsa memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi ($M = 114,27$) dibandingkan responden yang berasal dari SD Ainul Hayat ($M = 113,06$), SDIT Al-Husna ($M = 109,88$), dan SDIT Nurul Jihad ($M = 107,63$). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja responden dari SDS Plus Tunas Bangsa secara signifikan lebih tinggi dibandingkan ketiga sekolah tersebut.

9. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai data penelitian yang diperoleh dari setiap variabel yang diteliti. Melalui analisis ini, peneliti dapat mengidentifikasi berbagai ukuran statistik dasar seperti nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata(mean), dan standar deviasi. Hasil analisis tersebut membantu menjelaskan karakteristik, kecenderungan, serta tingkat penyebaran data responden, sehingga memberikan pemahaman awal mengenai kondisi empiris variabel penelitian sebelum dilakukan analisis yang lebih mendalam. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

a. Gambaran umum variabel penelitian

Tabel 4. 65 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	SD
Kecerdasan emosional	112	48	82	63,91	7,116
Kepuasan kerja	112	70	137	109,58	10,520
Kesejahteraan finansial	112	36	57	46,20	5,252

Berdasarkan tabel 4.65, Seluruh variabel penelitian memiliki jumlah data valid sebanyak 112 responden. Variabel kecerdasan emosional menunjukkan hasil mean sebesar 63,91 dengan standar deviasi 7,116. Variabel kepuasan kerja memiliki mean sebesar 109,58 dengan standar deviasi 10,520. Kemudian variabel kesejahteraan finansial memperoleh mean sebesar 46,20 dengan standar deviasi 5,252.

b. Kecerdasan emosional

Tabel 4. 66 Mean Kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional	
<i>Mean</i>	63,91
<i>Std. Deviasi</i>	7,116

Tabel 4. 67 Kategori Skor Emotional Intelligence

Kecerdasan emosional	
Tinggi	$X > 71,03$
Sedang	$56,79 \leq X \leq 71,03$
Rendah	$X < 56,79$

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kecerdasan emosional memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 63,91 dan standar deviasi sebesar 7,116. Dilihat dari nilai tersebut, kategori skor kecerdasan emosional ditentukan dengan batasan skor di bawah 56,79, skor sedang berada di rentang $56,79 \leq X \leq 71,03$, dan skor tinggi berada di atas 71,03

Tabel 4. 68 Frekuensi dan Presentase Skor Emotional Intelligence

Kategori	Frekuensi	Presentase
Tinggi	5	4,5%
Sedang	107	95,5%
Rendah	0	0%
Total	112	100%

Berdasarkan tabel 4.68, variabel kecerdasan emosional, diperoleh bahwa dari total 112 tenaga pendidik terdapat 5 guru (4,5%) yang berada pada kategori tinggi, 107 guru (95,5%) yang berada pada kategori sedang, dan tidak ada guru yang berada pada

kategori rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga pendidik di SD Kecamatan Cicurug memiliki tingkat kecerdasan emosional pada kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum guru tenaga pendidik SD Kecamatan Cicurug memiliki kemampuan untuk memanfaatkan emosi secara cerdas.

Tabel 4. 69 Hasil aspek pembentuk emotional intelligence

Aspek	Skor Total	Skor Total Variabel	Presentase
Kesadaran diri	1062	7158	15%
Pengendalian diri	1448		20%
Motivasi diri	1397		20%
Empati	1475		21%
Keterampilan sosial	1776		25%
Total			100%

Berdasarkan tabel 4.69, aspek keterampilan sosial merupakan aspek yang memberikan kontribusi terbesar terhadap variabel kecerdasan emosional dengan presentase sebesar 25%. Selanjutnya aspek empati memberikan kontribusi sebesar 21%, aspek pengendalian diri dan motivasi diri masing-masing memberikan kontribusi sebesar 20%, sedangkan aspek kesadaran diri merupakan aspek yang memberikan kontribusi paling rendah terhadap variabel kecerdasan emosional dengan persentase sebesar 15%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh aspek memiliki kontribusi dalam membentuk variabel kecerdasan emosional, dengan keterampilan sosial sebagai aspek yang paling dominan.

c. Kepuasan kerja

Tabel 4. 70 Mean Kepuasan kerja

Kepuasan kerja	
<i>Mean</i>	109,58
<i>Std. Deviasi</i>	10,520

Tabel 4. 71 Kategori Skor Kepuasan kerja

Kepuasan kerja	
Rendah	$X > 120,10$
Sedang	$99,06 \leq X \leq 120,10$
Tinggi	$X < 99,06$

Berdasarkan analisis deskriptif, variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 109,58 dan standar deviasi sebesar 10,520. Dilihat dari nilai tersebut, kategori skor kepuasan kerja ditentukan berdasarkan prinsip skala *semantic diferensial*, di mana skor lebih rendah menunjukkan kondisi yang lebih positif. Dengan demikian, kategori kepuasan kerja tinggi berada pada skor di bawah 99,06, skor sedang berada di rentang $99,06 \leq X \leq 120,10$, dan skor rendah berada di atas skor 120,10. Hal ini sesuai dengan karakteristik skala *semantic diferensial* dimana skor rendah mencerminkan respons yang cenderung ke arah kutub positif.

Tabel 4. 72 Frekuensi dan Presentase Skor Kepuasan kerja

Kategori	Frekuensi	Presentase
Tinggi	5	4,5%
Sedang	106	94,6%
Rendah	1	0,9%
Total	112	100%

Berdasarkan tabel 4.72 variabel kepuasan kerja, diperoleh bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat kepuasan kerja pada kategori sedang, yaitu sebanyak 106 (94,6%). Kemudian sebanyak 5 responden (4,5%) berada pada kategori kepuasan kerja Kecamatan Cicurug memiliki tingkat kepuasan kerja pada kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum guru tenaga

pendidik SD Kecamatan Cicurug memiliki kemampuan untuk merasakan perasaan positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

Tabel 4. 73 Hasil Aspek Pembentuk Kepuasan kerja

Dimensi	Skor Total	Skor Total Variabel	Presentase
Gaji	1411	12273	11,50%
Promosi	1296		10,56%
Supervisi	1441		11,74%
Tunjangan	1051		9,0%
Penghargaan	1426		11,62%
Prosedur Pekerjaan	1419		11,56%
Rekan Kerja	1355		11,04%
Sifat Pekerjaan	1467		11,95%
Komunikasi	1407		11,46%
Total			100%

Berdasarkan tabel 4.73, dimensi sifat pekerjaan merupakan aspek yang memberikan kontribusi terbesar terhadap variabel kepuasan kerja dengan presentase 11,95%. Selanjutnya, dimensi supervisi memberikan kontribusi sebesar 11,74%, dimensi penghargaan sebesar 11,62%, dimensi prosedur pekerjaan sebesar 11,56%, dimensi gaji sebesar 11,50%, dimensi komunikasi sebesar 11,46%, dimensi rekan kerja sebesar 11,04%, dimensi promosi sebesar 10,56%, dan dimensi tunjangan merupakan aspek yang memberikan kontribusi paling rendah terhadap variabel kepuasan kerja dengan persentase sebesar 9,0%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sifat pekerjaan menjadi aspek yang paling dominan.

d. Kesejahteraan finansial

Tabel 4. 74 Mean Kesejahteraan finansial 1

Kesejahteraan finansial	
<i>Mean</i>	46,20
<i>Std. Deviasi</i>	5,252

Tabel 4. 75 Kategori Skor Kesejahteraan finansial

<i>Financial well-being</i>	
Tinggi	$X > 51,45$
Sedang	$40,95 \leq X \leq 51,45$
Rendah	$X < 40,95$

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kesejahteraan finansial memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 46,20 dan standar deviasi sebesar 5,252. Dilihat dari nilai tersebut, kategori skor kesejahteraan finansial ditentukan dengan batasan skor di bawah 40,95, skor sedang berada di rentang $40,95 \leq X \leq 51,45$, dan skor tinggi berada di atas 51,45.

Tabel 4. 76 Frekuensi dan Presentase Skor Kesejahteraan finansial

Kategori	Frekuensi	Presentase
Tinggi	5	4,5%
Sedang	107	95,5%
Rendah	0	0%
Total	112	100%

Berdasarkan hasil 4.76 variabel kesejahteraan finansial, diperoleh bahwa dari total 112 tenaga pendidik terdapat 5 guru (4,5%) yang berada pada kategori tinggi, 107 guru (95,5%) yang berada pada kategori sedang, dan tidak ada guru yang berada pada kategori rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga pendidik di SD Kecamatan Cicurug memiliki tingkat kesejahteraan finansial pada kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum guru tenaga pendidik SD Kecamatan Cicurug memiliki kesejahteraan secara finansial yang cukup.

Tabel 4.77 Hasil Aspek Pembentuk Kesejahteraan Finansial

Aspek	Skor Total	Skor Total Variabel	Presentase
Kesejahteraan finansial	5174	5174	100%
Total			100%

Berdasarkan tabel 4.77, aspek kesejahteraan finansial merupakan aspek pembentuk variabel kesejahteraan finansial dengan presentase kontribusi sebesar 100%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan finansial dalam penelitian ini bersifat unidimensional, sehingga seluruh indikator yang digunakan secara bersama-sama merepresentasikan konstruk kesejahteraan finansial tanpa adanya pembagian ke dalam aspek lain.

10. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data residual dalam penelitian berdistribusi secara normal. Pengujian normalitas dilakukan menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* melalui program SPSS versi 27.0. Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas yaitu melihat nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Adapun hasil dari uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 4. 77 Hasil Uji Normalitas

Test	Sig	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov	0,057	Normal

Berdasarkan tabel 4.77 hasil uji normalitas pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,057. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yang ditetapkan, yaitu ($0,057 > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear. Pengujian linearitas dilakukan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Pengaruh antarvariabel dinyatakan linear apabila nilai signifikansi pada baris *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Berikut adalah hasil dari pengujian linearitas.

Tabel 4. 78 Hasil Uji Linearitas

	F Linearity	Sig Linearity	F Dev. Linearity	Sig. Dev. Linearity	Ket
Kesejahteraan finansial* kecerdasan emosional	17,922	0,000	0,993	0,488	Linear
Kesejahteraan finansial*Kepuasan kerja	0,037	0,848	1,247	0,213	Linear

Berdasarkan tabel 4.78 hasil uji linearitas pada tabel di atas, pengaruh antara variabel kesejahteraan finansial dengan kecerdasan emosional menunjukkan nilai F Linearity sebesar 17,922 dengan signifikansi 0,000 serta nilai F *Deviation from Linearity* sebesar 0,993 dengan signifikansi 0,488. Karena nilai signifikansi *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05 ($0,488 > 0,05$) maka pengaruh antara kedua variabel dinyatakan linear. Sementara itu, pengaruh antara variabel kesejahteraan finansial dengan kepuasan kerja

menunjukkan nilai F Linearity sebesar 0,037 dengan signifikansi 0,848. Nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 1,247 dengan signifikansi 0,213. Nilai signifikansi *Deviation from Linearity* yang lebih besar dari 0,05 ($0,213 > 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel bersifat linear. Dengan demikian, asumsi linearitas terpenuhi untuk kedua pasang pengaruh variabel dalam penelitian ini.

c. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam regresi. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan *variance inflation factor* (VIF). Data dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00.

Tabel 4. 79 Hasil Uji Multikolinearitas

Var bebas	Tolerance	VIF	Ket
Kecerdasan emosional	0,936	1,069	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0,936	1,069	Tidak terjadi multikolinearitas

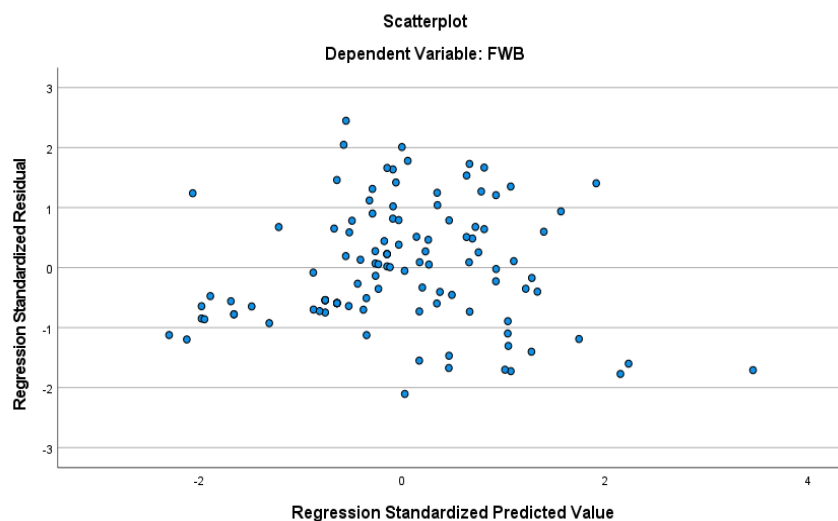
Berdasarkan tabel 4.79 hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas, variabel kecerdasan emosional dan kepuasan kerja masing-masing memperoleh nilai Tolerance sebesar 0,936 dan nilai VIF sebesar 1,069. Nilai Tolerance yang diperoleh lebih besar dari 0,10 ($0,936 > 0,10$), dan nilai VIF yang diperoleh jauh di bawah 10,00 ($1,069 < 10,00$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat

korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam model penelitian ini, sehingga asumsi bebas multikolinearitas terpenuhi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan metode scatterplots dengan melihat pola penyebaran titik-titik antara nilai *standardized predicted value* (ZPRED) dan *standardized Residual* (ZRESID).

Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar 4.1, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Selain itu, penyebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu, seperti pola mengerucut, melebar, maupun bergelombang. Penyebaran titik yang relatif acak menunjukkan bahwa varians residual cenderung konstan pada berbagai nilai prediksi. Dapat

disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama secara parsial terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dilakukan dengan ketentuan bahwa pengaruh antarvariabel dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$).

a. *Model Summary*

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar proporsi variansi variabel terikat yang dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel-variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 4. 80 Hasil Uji Koefisien Determinasi XI

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,375	0,140	0,132	4.892

Berdasarkan tabel 4.80, diperoleh R sebesar 0,375 yang menunjukkan kekuatan pengaruh positif antara kecerdasan

emosional dan kesejahteraan finansial. Nilai R Square (R^2) yang diperoleh sebesar 0,140 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mampu menjelaskan 14% variansi kesejahteraan finansial. Sementara itu, sebesar 86% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai adjusted R square sebesar 0,132 menunjukkan kontribusi kecerdasan emosional terhadap kesejahteraan finansial sebesar 13,2%.

Tabel 4. 81 Hasil Uji Koefisien Determinasi X^2

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,018	0,000	-0,009	5,275

Berdasarkan tabel 4.81, diperoleh R sebesar 0,018 yang menunjukkan bahwa pengaruh antara Kepuasan Kerja dan kesejahteraan finansial tergolong sangat lemah. Nilai R Square sebesar 0,000 menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja hanya mampu menjelaskan sekitar 0,00% variasi pada variabel dependen, sedangkan hampir seluruh variabel dependen dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar -0,009 mengindikasikan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah sampel dan jumlah variabel prediktor, Kepuasan Kerja tidak memberikan

kontribusi yang berarti dalam menjelaskan perubahan pada variabel kesejahteraan finansial.

Tabel 4. 82 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,392	0,154	0,138	4.875

Berdasarkan tabel 4.82, diperoleh nilai R sebesar 0,392 yang menunjukkan kekuatan pengaruh secara simultan antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja dengan kesejahteraan finansial. Nilai R Square (R^2) yang diperoleh adalah 0,154 yang berarti kecerdasan emosional dan kepuasan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 15,4% variansi kesejahteraan finansial, sedangkan sisanya sebesar 84,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Adapun nilai Adjusted R Square sebesar 0,138 menunjukkan proporsi variansi yang dijelaskan setelah dilakukan koreksi terhadap jumlah prediktor dalam model regresi.

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Hipotesis simultan

diterima apabila nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$).

Tabel 4. 83 Hasil Uji F Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	471.235	2	235.617	9.914	0,000

Berdasarkan tabel 4.83 hasil uji F pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 9,914 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan finansial pada tenaga pendidik. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan fit dan layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis secara parsial.

c. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hipotesis parsial diterima apabila nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Persamaan regresi berganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 84 Hasil Uji t

Variabel	B	Std.Error	Beta	t	sig	Ketereangan
(konstanta)	33.681	5.713	-	5.896	0,000	-
Kecerdasan emosional	0,299	0,067	0,405	4.448	0,000	signifikan
Kepuasan kerja	-0,060	0,045	-0,121	-1.324	0,188	Tidak signifikan

Berdasarkan hasil 4.84 uji t pada tabel di atas, diperoleh temuan bahwa variabel kecerdasan emosional memperoleh nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,299 dengan koefisien beta terstandar sebesar 0,405, nilai hitung sebesar 4,448 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesejahteraan finansial. Setiap peningkatan satu satuan skor kecerdasan emosional akan diikuti oleh peningkatan skor kesejahteraan finansial sebesar 0,299 dengan asumsi variabel lain konstan. Artinya, semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki oleh guru, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan finansialnya. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dengan kesejahteraan finansial diterima.

Sementara itu, variabel kepuasan kerja memperoleh nilai koefisien regresi (B) sebesar -0,060 dengan koefisien beta terstandar sebesar -0,121, nilai t hitung sebesar -1,324 dan nilai signifikansi sebesar 0,188. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($0,188 > 0,05$) menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesejahteraan finansial. Meskipun nilai koefisien regresi bernilai negatif, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik sehingga perubahan tingkat kepuasan kerja tidak terbukti berkontribusi terhadap perubahan kesejahteraan finansial guru. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan finansial tenaga pendidik ditolak.

D. Pembahasan

1. Tingkat Kecerdasan Emosional Tenaga Pendidik

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa sebagian besar tenaga pendidik SD Swasta Kecamatan Cicurug memiliki tingkat kecerdasan emosional pada kategori sedang, yaitu sebanyak 107 responden (95,5%), sedangkan 5 responden (4,5%) berada pada kategori tinggi dan tidak terdapat responden yang berada pada kategori rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum tenaga pendidik memiliki kemampuan yang cukup

baik dalam mengenali, memahami serta mengelola emosi yang dimiliki.

Kategori sedang yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru telah memiliki kemampuan pengelolaan emosi yang cukup memadai, meskipun belum mencapai tingkat yang optimal. Kondisi ini tercermin dari kemampuan tenaga pendidik dalam mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, serta memahami perasaan orang lain dengan cukup baik. Tenaga pendidik umumnya telah mampu mengelola berbagai respon emosional yang muncul dalam kehidupan sehari-hari, namun kemampuan tersebut masih dapat dikembangkan lebih lanjut agar berfungsi secara lebih efektif. Kondisi ini dapat dipahami mengingat profesi guru merupakan pekerjaan yang menuntut interaksi sosial yang intensif dengan siswa, rekan kerja, maupun orang tua siswa. Pengalaman menghadapi berbagai dinamika pekerjaan tersebut memungkinkan guru mengembangkan kemampuan regulasi emosi secara bertahap selama menjalankan profesinya.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Lutfiyah (2018) yang menemukan bahwa guru cenderung memiliki tingkat kecerdasan emosional pada kategori sedang hingga tinggi karena tuntutan profesi mengharuskan mereka mampu mengelola emosi,

menunjukkan empati, serta mempertahankan motivasi dalam menjalankan tugas pendidikan. Kemampuan tersebut menjadi modal psikologis yang penting dalam menjaga kesejahteraan dan kualitas kinerja guru.

2. Tingkat Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa sebagian besar tenaga pendidik SD Swasta Kecamatan Cicurug memiliki tingkat kepuasan kerja pada kategori sedang, yaitu sebanyak 106 responden (94,6%), sedangkan 5 responden (4,5%) berada pada kategori tinggi dan 1 responden (0,9%) berada pada kategori rendah..Hasil ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik secara umum berada pada kategori sedang dan merasa cukup puas terhadap pekerjaannya, namun tingkat kepuasan yang dirasakan belum mencapai kondisi yang sangat tinggi. Terdapat keseimbangan antara aspek-aspek pekerjaan yang memberikan kepuasan dan aspek-aspek tertentu yang masih kurang memenuhi harapan tenaga pendidik.

Hasil analisis aspek pembentuk menunjukkan bahwa aspek dengan persentase tertinggi adalah sifat pekerjaan dengan presentase sebesar 11,95%, sedangkan aspek terendah adalah tunjangan dengan presentase sebesar 9,0%. Temuan ini mengindikasikan bahwa tenaga pendidik lebih banyak memperoleh kepuasan dari makna

pekerjaan itu sendiri dibandingkan dari kepuasan terhadap fasilitas tambahan seperti asuransi, cuti atau intensif lainnya. Guru cenderung merasa bahwa profesi yang dijalani memberikan manfaat, nilai sosial, dan kontribusi positif bagi peserta didik, sehingga tetap mampu menumbuhkan kepuasan kerja meskipun peluang promosi relatif terbatas.

Temuan ini sesuai dengan teori Herzberg yang menjelaskan bahwa faktor intrinsik seperti makna pekerjaan, pencapaian, dan tanggung jawab memiliki kontribusi yang lebih besar terhadap munculnya kepuasan kerja dibandingkan faktor ekstrinsik semata. Oleh karena itu, meskipun sebagian responden menghadapi keterbatasan finansial, mereka tetap mampu mempertahankan tingkat kepuasan kerja yang cukup baik karena memperoleh kepuasan dari pekerjaan yang dijalani. Dalam perspektif Islam, kepuasan kerja juga dapat dikaitkan dengan nilai ikhlas, syukur, dan sabar dalam bekerja. Individu yang memandang pekerjaannya sebagai bentuk ibadah cenderung lebih mudah merasakan kepuasan batin dalam bekerja, sehingga tidak hanya bergantung pada imbalan material yang diterima.

3. Tingkat Kesejahteraan Finansial Tenaga Pendidik

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa sebagian besar tenaga pendidik SD Swasta Kecamatan Cicurug

memiliki tingkat kesejahteraan finansial pada kategori sedang, yaitu sebanyak 107 responden (95,5%), sedangkan 5 responden (4,5%) berada pada kategori tinggi dan tidak terdapat responden yang berada pada kategori rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum tenaga pendidik memiliki tingkat kesejahteraan finansial yang cukup baik meskipun belum sepenuhnya optimal. Menurut Prawitz et al. (2006), kesejahteraan finansial merupakan persepsi individu terhadap kondisi keuangan yang dimiliki, termasuk kemampuan memenuhi kebutuhan hidup saat ini, menghadapi kebutuhan darurat, serta mempertahankan rasa aman terhadap kondisi keuangan di masa depan. Kategori sedang yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga pendidik mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari, namun masih terdapat kekhawatiran terhadap kebutuhan finansial jangka panjang maupun kebutuhan mendadak.

Temuan ini sejalan dengan hasil pra-penelitian yang menunjukkan bahwa sebagian guru mengaku mampu memenuhi kebutuhan dasar, tetapi masih memiliki keterbatasan dalam menabung dan mempersiapkan kebutuhan masa depan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ratri (2022) yang menemukan bahwa kesejahteraan finansial guru honorer cenderung berada pada kategori sedang karena pendapatan yang diperoleh umumnya cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok, namun belum sepenuhnya

mampu menciptakan rasa aman finansial dalam jangka panjang. Dalam perspektif Islam, kesejahteraan finansial tidak hanya ditentukan oleh jumlah pendapatan, tetapi juga oleh kemampuan mengelola keuangan secara bijaksana, bersikap qanaah, serta mensyukuri nikmat yang telah diberikan Allah SWT. Oleh karena itu, meskipun kondisi ekonomi belum sepenuhnya ideal, individu tetap dapat merasakan kesejahteraan finansial apabila mampu mengelola keuangan dengan baik dan memiliki rasa cukup terhadap apa yang dimiliki.

4. Pengaruh Kecerdasan Emosional dengan Kesejahteraan Finansial

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,299 dengan koefisien beta terstandar sebesar 0,405, nilai t hitung sebesar 4,448 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesejahteraan finansial pada tenaga pendidik SD Swasta Kecamatan Cicurug. Kemudian nilai R Square (R^2) yang diperoleh sebesar 0,140 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mampu menjelaskan 14% variansi kesejahteraan finansial. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kecerdasan

emosional berpengaruh positif dengan kesejahteraan finansial tenaga pendidik diterima.

Temuan ini sejalan dengan teori kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh Goleman (2000), yang menjelaskan bahwa individu dengan kemampuan kecerdasan emosional yang baik mampu mengenali emosi diri sendiri, mengelola emosi secara efektif, memotivasi diri, dan berempati pada orang lain. Kemampuan tersebut secara langsung maupun tidak langsung berkontribusi terhadap stabilitas psikologis individu, termasuk dalam menghadapi tekanan finansial yang dialami dalam kehidupan sehari-hari. Dalam konteks subjek penelitian yang menghadapi keterbatasan pendapatan, kemampuan mengelola emosi menjadi sumber daya psikologis yang krusial untuk tetap merasakan kondisi finansial yang cukup meskipun secara objektif pendapatan belum sepenuhnya memadai.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan Rahman et al. (2024) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi finansial individu. Individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang lebih tinggi cenderung memiliki perilaku keuangan yang lebih terarah dan bertanggung jawab, seperti kemampuan merencanakan pengeluaran, membangun kebiasaan menabung, serta mengambil keputusan

finansial secara rasional. Selain itu, Lutfiyah (2018) juga menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan guru, yang menunjukkan adanya keterkaitan antara faktor psikologis dan finansial dalam membentuk kesejahteraan individu.

Dalam perspektif psikologis, pengaruh antara kecerdasan emosional dengan kesejahteraan finansial dapat dijelaskan melalui mekanisme regulasi emosi. Individu yang memiliki kemampuan regulasi emosi yang baik tidak mudah terjebak dalam kondisi *financial distress* yang bersifat reaktif, melainkan mampu memproses kondisi keuangan secara lebih tenang dan rasional. Prawitz et al. (2006) menegaskan bahwa kesejahteraan finansial lebih merupakan konstruk psikologis-perseptual dibandingkan kondisi ekonomi yang bersifat objektif. Hal ini menjelaskan mengapa meskipun pendapatan guru relatif terbatas, mereka yang memiliki kecerdasan emosional yang baik tetap mampu membangun persepsi positif terhadap kondisi finansial yang dimiliki, sehingga tingkat kesejahteraan finansial yang dirasakan cenderung lebih tinggi.

Temuan ini juga relevan dengan kondisi subjektif yang ditemukan dalam pra-penelitian. Responden yang mengungkapkan sikap "*ikhlas menjalankan profesi dan alhamdulillah merasa cukup*"

menunjukkan adanya pengelolaan emosi yang baik terhadap kondisi finansial yang dihadapi. Dalam perspektif Islam, sikap ikhlas, qanaah, dan tawakal yang menjadi bagian dari karakter emosional seorang Muslim sejalan dengan dimensi-dimensi kecerdasan emosional yang dikemukakan Goleman, khususnya dimensi pengelolaan diri dan motivasi.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Finansial

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, variabel kepuasan kerja memperoleh nilai koefisien regresi (B) sebesar -0,060 dengan koefisien beta terstandar sebesar -0,121, nilai t hitung sebesar -1,324 dan nilai signifikansi sebesar 0,188 ($p > 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesejahteraan finansial pada tenaga pendidik SD Swasta Kecamatan Cicurug. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kesejahteraan finansial tenaga pendidik ditolak.

Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan yang dirasakan guru terhadap pekerjaannya belum tentu berkaitan secara langsung dengan persepsi kesejahteraan finansial yang dimilikinya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Perdizo et al. (2025) yang menyebutkan bahwa kesejahteraan finansial dan

kepuasan kerja merupakan dua konstruk yang berbeda sehingga kepuasan kerja tidak selalu menjadi prediktor utama kesejahteraan finansial. Hasil tersebut dapat dipahami dari karakteristik profesi guru yang memiliki orientasi kerja yang tidak semata-mata didasarkan pada imbalan finansial. Berdasarkan hasil analisis aspek pembentuk kepuasan kerja, diketahui bahwa aspek yang memperoleh skor tertinggi dalam kepuasan kerja adalah sifat pekerjaan (*nature of work*) dengan presentase 11,95%, aspek tersebut bukan aspek yang berkaitan dengan finansial seperti gaji atau tunjangan. Sedangkan aspek yang berkaitan dengan finansial seperti tunjangan memperoleh skor yang lebih rendah sebesar 9%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru lebih banyak bersumber dari aspek intrinsik pekerjaan, seperti kesempatan untuk mengajar, berinteraksi dengan siswa, berkontribusi dalam proses pendidikan, serta menjalankan profesi yang dianggap bermakna bagi kehidupan orang lain. Dengan demikian, sumber kepuasan kerja yang dimiliki guru tidak selalu berkaitan dengan kondisi keuangan yang mereka miliki.

Menurut teori dua faktor milik Herzberg (1966), aspek sifat pekerjaan termasuk dalam kelompok *motivators* yang bersumber dari faktor instrinsik pekerjaan, seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan pertumbuhan. Sementara itu, gaji dan tunjangan termasuk dalam kelompok *hygiene factors* yang bersifat

ekstrinsik. Teori ini menjelaskan bahwa kehadiran *motivators* akan menghasilkan kepuasan, namun tidak otomatis berdampak pada kondisi ekstrinsik seperti kesejahteraan finansial. Dengan demikian, guru yang tingkat kepuasan kerjanya didominasi oleh kepuasan intrinsik atas pekerjaan itu sendiri, tidak serta merta merasakan peningkatan kesejahteraan finansial, karena sumber kepuasan tersebut berbeda domain dengan persepsi terhadap kecukupan finansial.

Kondisi ini juga dapat dipahami melalui perspektif kesejahteraan finansial sebagai konstruk yang lebih bersifat perseptual-psikologis daripada sekedar cerminan kondisi kerja. Prawitz et al. (2006) menegaskan bahwa kesejahteraan finansial merupakan konstruk *unidimensional* yang mencerminkan persepsi individu terhadap kondisi keuangannya, bukan kondisi kerja secara langsung. Persepsi ini lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kemampuan mengelola keuangan, perilaku keuangan, dan kondisi psikologis individu dalam menghadapi tekanan ekonomi yang lebih dekat dengan domain kecerdasan emosional daripada kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan mengapa kecerdasan emosional terbukti signifikan sementara kepuasan kerja tidak, meskipun keduanya diuji dalam model yang sama. Selain itu, temuan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan pada tingkat kesejahteraan finansial berdasarkan rentang gaji (uji Anova, $p = 0,490$) maupun status

pegawai (*independent sample t-test*, $p = 0,223$) memberikan dukungan tambahan terhadap argumen ini. Fakta bahwa perbedaan gaji yang signifikan antarresponden tidak menghasilkan perbedaan kesejahteraan finansial yang signifikan menegaskan bahwa faktor finansial objektif termasuk kepuasan terhadap aspek finansial pekerjaan, bukan merupakan penentu utama persepsi kesejahteraan finansial dalam konteks sampel ini.

6. Pengaruh Simultan Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Finansial

Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan, diperoleh nilai F hitung sebesar 9,914 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan finansial pada tenaga pendidik SD Swasta Kecamatan Cicurug. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan adanya pengaruh simultan positif antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja dengan kesejahteraan finansial diterima. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,154 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kepuasan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 15,4% variansi kesejahteraan finansial, sedangkan sisanya sebesar 84,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Nilai R sebesar 0,392 mengindikasikan

kekuatan pengaruh simultan yang tergolong sedang. Meskipun kontribusi keduanya tidak dominan, temuan ini tetap memiliki makna teoritis yang penting, karena menunjukkan bahwa kombinasi antara kapasitas psikologis internal kecerdasan emosional dan kondisi psikologis kerja kepuasan kerja secara bersama-sama turut berperan dalam membentuk persepsi kesejahteraan finansial tenaga pendidik.

Hasil ini sejalan dengan pandangan Ortan et al. (2021) yang menyatakan bahwa kesejahteraan tenaga pendidik merupakan konstruk multidimensional yang tidak semata-mata ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan oleh interaksi berbagai faktor psikologis dan profesional secara bersamaan. Dalam model yang terintegrasi, kehadiran kepuasan kerja tetap memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan finansial meskipun secara parsial tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa efek kepuasan kerja terhadap kesejahteraan finansial mungkin bersifat sinergis dengan kecerdasan emosional, artinya kedua variabel bekerja secara bersama-sama untuk membentuk pola persepsi finansial yang lebih lengkap, dibandingkan ketika masing-masing diuji secara terpisah

Dengan demikian, temuan penelitian ini mempertegas bahwa kesejahteraan finansial tenaga pendidik bukan semata-mata persoalan ekonomi, melainkan juga persoalan psikologis yang

kompleks. Guru-guru yang mampu mengelola emosi dengan baik dan memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya menunjukkan kondisi kesejahteraan finansial yang lebih baik, meskipun pendapatan yang diterima masih berada dalam kisaran terbatas. Hal ini selaras dengan nilai-nilai Islam yang menempatkan ketenangan batin, rasa syukur, dan kualitas pengaruh dengan pekerjaan sebagai landasan kesejahteraan yang sesungguhnya, bukan sekadar kelimpahan materi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 112 tenaga pendidik SD Swasta di Kecamatan Cicurug, dapat disimpulkan bahwa:

1. Tingkat kesejahteraan finansial pada tenaga pendidik SD Swasta Kecamatan Cicurug berada pada kategori sedang dengan 107 responden berada di kategori itu. Kategori sedang mengindikasikan bahwa kondisi keuangan guru relatif cukup dalam memenuhi kebutuhan hidup, tetapi belum sepenuhnya memberikan rasa aman, nyaman, dan bebas dari kekhawatiran terkait kondisi finansial secara mendadak maupun masa mendatang.
2. Tingkat kecerdasan emosional pada tenaga pendidik SD Swasta Kecamatan Cicurug berada pada kategori sedang dengan 107 responden. Kategori sedang menunjukkan bahwa sebagian besar guru telah memiliki kemampuan yang cukup baik dalam mengenali, memahami, mengelola, dan mengekspresikan emosinya, serta mampu membangun hubungan sosial dengan orang lain. Namun, kemampuan tersebut masih dapat terus dikembangkan agar guru lebih optimal dalam menghadapi tekanan dan tuntutan pekerjaan.
3. Tingkat kepuasan kerja pada tenaga pendidik SD Swasta Kecamatan Cicurug berada pada kategori sedang dengan 106 responden.

kategori sedang ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru merasa cukup puas terhadap pekerjaannya, baik dari aspek pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja, atasan, maupun kondisi kerja. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan agar guru dapat merasakan kepuasan kerja yang lebih optimal.

4. Terdapat pengaruh positif antara kecerdasan emosional dengan kesejahteraan finansial pada tenaga pendidik SD Swasta Kecamatan Cicurug. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien beta terstandarisasi sebesar 0,405, nilai $t = 4.448$ dan nilai signifikansi $p = 0,000$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dengan kekuatan yang tergolong kecil terhadap kesejahteraan finansial. Maka dari itu, dapat disimpulkan semakin tinggi kemampuan individu dalam mengenali, memahami, mengelola dan memanfaatkan emosi secara efektif, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan finansial yang dirasakan.
5. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan finansial pada tenaga pendidik SD Swasta Kecamatan Cicurug. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien beta terstandarisasi sebesar -0,121 nilai $t = -1,324$ dan nilai signifikansi $p = 0,188$. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan tidak berkontribusi terhadap kesejahteraan finansial. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan terhadap pekerjaan yang dimiliki guru tidak secara langsung berkaitan dengan persepsi kesejahteraan finansial yang dirasakan.

6. Kecerdasan emosional dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan dengan kesejahteraan finansial. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan nilai $F = 9,914$ dengan nilai signifikansi sebesar $p < 0,000$, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya hubungan simultan diterima. Model penelitian menghasilkan nilai R Square sebesar 0,154, yang menunjukkan kecerdasan emosional dan kepuasan kerja secara simultan menjelaskan 15,4% variasi kesejahteraan finansial. Namun demikian, kecerdasan emosional memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan kepuasan kerja dalam menjelaskan variasi kesejahteraan finansial pada tenaga pendidik SD Swasta Kecamatan Cicurug.

B. Saran

1. Bagi Subjek Penelitian

- a. Responden diharapkan untuk meningkatkan kemampuan mengenali emosi, memahami kelebihan dan keterbatasan diri, serta melakukan refleksi diri secara berkala agar mampu mengelola emosi dengan baik dalam

menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik, karena mengingat aspek yang paling rendah adalah kesadaran diri. Selain itu, responden diharapkan dapat mempertahankan kemampuan dalam membangun hubungan baik, berkomunikasi secara efektif serta bekerja sama dengan rekan kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang positif karena dilihat dari aspek yang paling tinggi adalah keterampilan sosial.

- b. Jika dilihat dari aspek kepuasan kerja responden yang paling rendah adalah tunjangan maka responden diharapkan untuk memanfaatkan tunjangan yang diterima secara optimal melalui pengelolaan keuangan yang baik, dan juga terus meningkatkan kompetensi dan kinerja sehingga dapat memenuhi persyaratan untuk memperoleh berbagai bentuk penghargaan atau tunjangan. Selain itu, dilihat dari aspek yang paling tinggi, responden diharapkan untuk mempertahankan sikap positif terhadap pekerjaan yang dijalankan dengan terus meningkatkan profesionalisme, mengembangkan kompetensi, serta memaknai pekerjaan sebagai bentuk pengabdian.
- c. Responden diharapkan dapat terus meningkatkan kemampuan dalam mengelola keuangan melalui

perencanaan anggaran, pengendalian pengeluaran serta menyisihkan sebagian pendapatan untuk tabungan masa depan maupun darurat. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan rasa aman terhadap kondisi keuangan saat ini maupun di masa mendatang.

2. Bagi Sekolah

- a. Pihak sekolah diharapkan tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi akademik dan profesional guru, tetapi juga memberikan perhatian terhadap pengembangan kemampuan emosional melalui pelatihan kecerdasan emosional, manajemen stres, dan penguatan kesehatan mental. Selain itu, sekolah dapat menyelenggarakan edukasi literasi keuangan serta menciptakan lingkungan kerja yang suportif melalui komunikasi yang baik, penghargaan terhadap kinerja guru, dan dukungan sosial antar rekan kerja. Upaya tersebut diharapkan dapat mendukung peningkatan kesejahteraan guru secara menyeluruh, baik dari aspek psikologis, sosial, maupun finansial.
- b. Bagi pemangku Yayasan yang menaungi sekolah diharapkan untuk menyusun standar honor minimum yang mengacu pada kebutuhan hidup layak di wilayah setempat, agar tidak terjadi kesenjangan pendapatan

yang besar antar sekolah. Forum atau asosiasi sekolah swasta di suatu wilayah dapat membentuk skema tunjangan bersama, seperti tunjangan hari raya, tunjangan masa kerja, dan program jaminan sosial atau dana pensiun kolektif bagi guru tidak tetap yayasan, sehingga kesejahteraan finansial guru tidak sepenuhnya bergantung pada kemampuan keuangan masing-masing sekolah. Pemerintah daerah dan Dinas Pendidikan juga disarankan memberikan subsidi atau insentif tambahan bagi guru sekolah swasta, khususnya guru tidak tetap, guna memperkecil kesenjangan kesejahteraan dengan guru berstatus Guru tetap. Kebijakan tersebut perlu disertai transparansi sistem penggajian serta evaluasi berkala, agar setiap yayasan memenuhi standar minimal kesejahteraan finansial bagi tenaga pendidiknya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel mediator atau mediasi, seperti *financial literacy*, *financial behaviour*, *self-control*, atau *financial self-efficacy*. Karena beberapa penelitian yang menggunakan dua variabel bebas tidak selalu bersifat langsung, melainkan dimediasi oleh variabel lain.

- b. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memiliki pengaruh lebih tinggi dengan kesejahteraan finansial, mengingat kecerdasan emosional dan kepuasan kerja dalam penelitian ini hanya mampu menjelaskan 15,4% variansi kesejahteraan finansial.
- c. Mengingat Kepuasan Kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan kesejahteraan finansial, penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi variabel lain yang lebih dekat dengan aspek keuangan sehingga diperoleh model prediksi yang lebih kuat.
- d. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan desain longitudinal agar mampu menggambarkan perubahan kesejahteraan finansial dari waktu ke waktu serta memperkuat penjelasan mengenai pengaruh antarvariabel.
- e. Peneliti selanjutnya disarankan untuk tetap mempertimbangkan karakteristik demografis responden seperti jenis kelamin, usia, masa kerja, status pernikahan, status kepegawaian, jumlah tanggungan keluarga, rentang gaji dan juga asal sekolah. Karena memberikan gambaran yang lebih rinci mengenai perbedaan kondisi responden, sehingga hasil penelitian dapat menjadi lebih komprehensif dan memiliki daya jelas yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Antono, Joseph Hendri. (2024). *Exploring Subjective Well-Being Relationship Between Emotional Intelligence, Psychological Resilience, Social Support, Financial Knowledge and Financial Management Behavior in Contemporary Life*.
- Assaf, J. (2024). *Impact of kepuasan kerja on teacher well-being and education quality*. 9(3).
- Azwar, S. (2012). Reliabilitas Dan Validitas. *Pustaka Pelajar*, 19–26.
- Data Pendidikan Kemendikdasmen. (n.d.). Retrieved June 17, 2026, from <https://referensi.data.kemendikdasmen.go.id/pendidikan/dikdas/020623/3/jf/5/all>
- David Fernando Purba, O., Rangkuti, F., & Pascasarjana Magister Manajemen, P. (2022). Pengaruh Teori Motivasi Dua Faktor Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Ejournal.Stpmataram.Ac.Id*, 11(2). <https://ejournal.stpmataram.ac.id/JIH/article/view/2282>
- Fitri, N. (2023). *Pengembangan Alat Ukur Kecerdasan emosional Nisatul Fitri Departemen Psikologi, Fakultas Psikologi Dan Kesehatan, Universitas Negeri Padang*. 9(24), 458–468.
- Goleman Bloomsbury, D. (2000). *Kecerdasan emosional Why It Can Matter More Than IQ*.
- Hezberg. (1966). *herzberg two factor theory*.
- Hutasuhut, S., Siagian, I., Silaban, H., Sitio, F., Silalahi, H., Silva, H., Naibaho, D., & Lahagu, P. H. (2025). *Kesejahteraan Guru di Indonesia*. 3, 227–235.
- Ibrahim, T., & Yosepha, S. Y. (2025). *Literature Review on Factors Influencing Kepuasan kerja : Variables of Work Environment , Workload , and Compensation*. 6(4), 927–938.

- Jasmine, A. (2025). Indonesian Teacher Salaries vs. Southeast Asia: A Comparison. *Tempo*. <https://en.tempo.co/read/2046759/indonesian-teacher-salaries-vs-southeast-asia-a-comparison>
- Kurniawati, A., Lestari Faktor-faktor yang, H., Adeayu Kurniawati, A., Setyo Lestari, H., & Kunci, K. (n.d.). Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan finansial. *Ejournal.Unsrat.Ac.Id*. Retrieved October 27, 2025, from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/43155>
- Lutfiyah, C. (2018). Pengaruh emotional intelligence, gratitude dan pendapatan terhadap subjective well being pada guru sekolah luar biasa (slb). *Repository.Uinjkt.Ac.Id*, 1–142. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/46080%0Ahttp://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/46080/1/CONITA%0ALUTFIYAH-FPSI.pdf>
- Nabhaan, F., Ardiansyah, A., & Mujahidin, E. (2024). Perencanaan Keuangan Pendidikan Islam. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 69–79.
- Nur, A. R. (2025). *Adaptasi dan Properti Psikometri Skala Kesejahteraan Finansial (Kesejahteraan finansial) Versi Indonesia*. <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/127151/Adaptasi-dan-Properti-Psikometri-Skala-Kesejahteraan-Finansial-Financial-Well-Being-Versi-Indonesia>
- Ortan, F., Simut, C., & Simut, R. (2021). *Self-Efficacy , Kepuasan kerja and Teacher Well-Being in the K-12 Educational System*.
- osgood, Suci, T. (1957). *The Measurement of Meaning*.
- P. Perdizo, M. A., & Tantiado, R. C. (2025). Teachers' Kesejahteraan finansial and Kepuasan Kerja. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, 08(01), 397–406. <https://doi.org/10.47191/ijmra/v8-i01-48>
- Paul, S. (1997). Kepuasan kerja : *Application , Assessment , Causes , and Consequences*.

- Prawitz, A. D., Garman, E. T., Sorhaindo, B., O'Neill, B., Kim, J., & Drentea, P. (2006). InCharge Financial Distress/Kesejahteraan finansial Scale. *PsycTESTS Dataset, June 2014*. <https://doi.org/10.1037/t60365-000>
- Prof.Dr.Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.
- Rahman, A. V., Khairi, A., & Dika, R. P. (2024). *The Role of Kecerdasan emosionalin Financial Competence*. 12(02), 146–154.
- Ratri, D. P. (2022). Pengaruh Money Attitude, Financial Stress, dan Syukur Terhadap Kesejahteraan finansial Pada Guru Honorer di Kabupaten Cilacap. In *Braz Dent J*. (Vol. 33, Issue 1).
- Sang, N. M. (2021). Kesejahteraan finansial of Vietnamese Students. *Investment Management and Financial Innovations*, 18(4), 355–365. [https://doi.org/10.21511/imfi.18\(4\).2021.29](https://doi.org/10.21511/imfi.18(4).2021.29)
- Sarnoto, A. Z., & Rahmawati, S. T. (2020). Kecerdasan Emosional Dalam Perspektif Al-Qur'an. *Jurnal Statement: Media Informasi Sosial Dan Pendidikan*, 10(1), 21–38. <https://doi.org/10.56745/js.v10i1.17>
- Satuf, C., Monteiro, S., Pereira, H., Esgalhado, G., Afonso, R. M., & Loureiro, M. (2018). *The protective effect of kepuasan kerja in health , happiness , well-being and self-esteem*. 24(2), 181–189.
- Selviani, A. M., Nafisah, A. Z., & Firabiawwalia, S. S. (2024). *Attractive : Innovative Education Journal Kepuasan Kerja dalam Perspektif Pendidikan Islam*. 6(3), 1–11.
- Septiani, R. A. (2022). *Profesionalitas Guru Pemilik usaha sampingan Oleh : Relia Arni Septiani Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya*.
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Ker. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 51–58. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.428>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta,

CV.

Syani, R. S., Tentama, F., Diponegoro, A. M., Psikologi, M., Psikologi, F., & Ahmad, U. (2021). Validitas dan Reliabilitas Konstruk Skala Kepuasan Kerja. *10*.

Tafsir al-Mishbah Quraish Shihab - Terjemah Kitab Kuning. (n.d.). Retrieved June 9, 2026, from <https://www.alkhoirot.org/2024/06/tafsir-al-mishbah.html>

Tafsir Ibnu Katsir. (n.d.). Retrieved June 9, 2026, from <http://www.ibnukatsironline.com/>

Yurista, D., Bakar, A., & Mirza, M. (2018). Pengaruh Antara Kecerdasan Emosi Dengan Stres Kerja Pada Perawat. *Jurnal Psikogenesis*, 5(1). <https://doi.org/10.24854/jps.v5i1.495>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian



FORUM KELOMPOK KERJA KEPALA SEKOLAH DASAR

(FKKKS)

Sekretariat: Balé Atikan, Jalan Leuwihanggung Kec. Cicurug

Pos-el: fk3scicurug.motekar@gmail.com

KECAMATAN CICURUG – KABUPATEN SUKABUMI

SURAT IZIN MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor: 06/FKKKS-16/PKB/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini Ketua Forum Kelompok Kerja Kepala Sekolah (FKKKS) Kecamatan Cicurug, Kabupaten Sukabumi Provinsi Jawa Barat memberikan izin kepada:

nama : **AYU FITRIANA DEWI**
 tempat dan tanggal lahir : 09, November 2004
 NIM : 220401110231
 program studi : S1 Psikologi
 nama perguruan tinggi : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

untuk melakukan penelitian pada tanggal 18 Januari s.d. 18 Mei 2026 dalam rangka menyusun skripsi dengan judul **Hubungan Emotional Intelligence dan Job Satisfaction dengan Financial Well-being pada Guru Tenaga Pendidik SD Swasta Kecamatan Cicurug Jawa Barat** sebagai salah satu tugas akhir menyelesaikan pendidikan strata I.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Kabupaten Sukabumi, 16 Januari 2026

Ketua FKKKS,

JAELANI, S.Pd.SD.

NIP 196604081988031006

Tembusan disampaikan kepada:

1. Yth. Kepala Dinas Pendidikan Kab. Sukabumi
2. Yth. Dekan Fakultas Psikologi UIN Malang

Lampiran 2 Surat Keterangan



FORUM KELOMPOK KERJA KEPALA SEKOLAH DASAR
(FKKKS)
KECAMATAN CICURUG – KABUPATEN SUKABUMI
Sekretariat: Balé Atikan, Jalan Leuwinanggung Kec. Cicurug
Pos-el: fk3scicurug.motekar@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor: 11/FKKKS-16/PKB/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini Ketua Forum Kelompok Kerja Kepala Sekolah (FKKKS) Kecamatan Cicurug, Kabupaten Sukabumi Provinsi Jawa Barat menerangkan:

nama : **AYU FITRIANA DEWI**
tempat dan tanggal lahir : 09, November 2004
NIM : 220401110231
program studi : S1 Psikologi
nama perguruan tinggi : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

telah melakukan penelitian di beberapa sekolah dasar swasta di Kecamatan Cicurug pada tanggal 18 Januari s.d. 18 Mei 2026 dalam rangka menyusun skripsi dengan judul **Hubungan *Emotional Intelligence* dan *Job Satisfaction* dengan *Financial Well-being* pada Guru Tenaga Pendidik SD Swasta Kecamatan Cicurug Jawa Barat** sebagai salah satu tugas akhir menyelesaikan pendidikan strata I.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Kabupaten Sukabumi, 20 Mei 2026
Ketua FKKKS,

ASEP HERMAWAN, S.Pd.
NIP 196909111993071001

Tembusan disampaikan kepada:

1. Yth. Kepala Dinas Pendidikan Kab. Sukabumi
2. Yth. Dekan Fakultas Psikologi UIN Malang



**FORUM KELOMPOK KERJA KEPALA SEKOLAH DASAR
(FKKKS)**

KECAMATAN CICURUG – KABUPATEN SUKABUMI
Sekretariat: Balé Atikan, Jalan Leuwinanggung Kec. Cicurug
Pos-el: fk3scicurug.motekar@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor: 12/FKKKS-16/PKB/2026

Sehubungan dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pedoman Pembentukan dan Klasifikasi Cabang Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Daerah yang mengatur Penghapusan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pendidikan di tingkat kecamatan, yang bertanda tangan di bawah ini Ketua Forum Kelompok Kerja Kepala Sekolah (FKKKS) Kecamatan Cicurug, Kabupaten Sukabumi Provinsi Jawa Barat menerangkan Data Guru dan Tenaga Kependidikan SD Negeri dan Swastas di Kecamatan Cicurug, Kabupaten Sukabumi sebagaimana terlampir.

Data tersebut dipergunakan dalam penelitian sebagai salah satu tugas akhir menyelesaikan pendidikan strata I mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Kabupaten Sukabumi, 20 Mei 2026
Ketua FKKKS,

ASEP HERMAWAN, S.Pd.
NIP 196909111993071001

Tembusan disampaikan kepada:

1. Yth. Kepala Dinas Pendidikan Kab. Sukabumi
2. Yth. Dekan Fakultas Psikologi UIN Malang

Lampiran 3 Skala Uji coba

Instrumen Penelitian

A. Identitas Responden

Email : _____

Nama : _____

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

Status Pegawai : GTY / GTT

Status Pernikahan : Belum Menikah / Menikah / Cerai

B. Petunjuk Pengisian

Berikan tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan kondisi Anda.

STS = Sangat Tidak Sesuai, TS = Tidak Sesuai, N = Netral, S = Sesuai, SS = Sangat Sesuai

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya sulit untuk menjelaskan apa yang saya rasakan	☐	☐	☐	☐	☐
2	Saya tahu hal yang bisa membuat saya sedih	☐	☐	☐	☐	☐
3	Saya sulit untuk memperbaiki mood saya kembali	☐	☐	☐	☐	☐
4	Ketika saya berada pada fase bad mood, saya melakukan hal-hal yang membuat saya tetap tenang agar tidak melakukan tindakan yang merugikan	☐	☐	☐	☐	☐

5	Saat saya marah kadang saya melampiaskannya kepada orang lain	☐	☐	☐	☐	☐
6	Saya tahu apa yang seharusnya saya lakukan untuk menjaga diri saya	☐	☐	☐	☐	☐
7	Ketika saya salah saya tetap membenarkan dengan berbagai cara	☐	☐	☐	☐	☐
8	Saya mudah panik ketika ada masalah yang datang	☐	☐	☐	☐	☐
9	Saya tidak tahu harus melakukan apa ketika cemas	☐	☐	☐	☐	☐
10	Saya mudah merasa kecewa dan cenderung menutup diri dari lingkungan	☐	☐	☐	☐	☐
11	Saya merasa tidak dapat mencapai tujuan yang ingin saya capai	☐	☐	☐	☐	☐
12	Saya suka hal-hal yang menantang	☐	☐	☐	☐	☐
13	Saya cepat putus asa ketika mengalami kegagalan	☐	☐	☐	☐	☐
14	Saya selalu melakukan hal-hal yang bermanfaat	☐	☐	☐	☐	☐
15	Saya suka mengulur-ulur waktu	☐	☐	☐	☐	☐

16	Saya selalu membeli barang-barang yang saya sukai walau tidak bermanfaat	☐	☐	☐	☐	☐
17	Saya tidak marah ketika orang lain mengkritik tentang diri saya	☐	☐	☐	☐	☐
18	Saya ingin pendapat saya yang lebih didengarkan	☐	☐	☐	☐	☐
19	Ketika berada dalam suatu kelompok, saya bisa menyesuaikan emosi/perasaan dengan baik	☐	☐	☐	☐	☐
20	Saya ingin orang lain mengikuti diri saya	☐	☐	☐	☐	☐
21	Saya selalu menanyakan kabar orang tua dan teman-teman ketika tidak bertemu dalam jangka waktu yang lama	☐	☐	☐	☐	☐
22	Saya tidak terbiasa menanyakan kabar orang tua maupun teman-teman	☐	☐	☐	☐	☐
23	Saya menjaga pengaruh baik dengan siapa saja	☐	☐	☐	☐	☐
24	Saya tidak suka menjalin pengaruh dengan banyak orang	☐	☐	☐	☐	☐

25	Saya selalu tergesa-gesa dalam berbicara dengan orang lain	☐	☐	☐	☐	☐
26	Saya akan mempertahankan pendapat saya ketika terjadi pertengkaran	☐	☐	☐	☐	☐

Lampiran 4 Skala Kesejahteraan finansial

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Email :

Nama Sekolah :

Usia :

Masa Kerja :

Jenis Kelamin:

☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Status Pegawai:

☐ Guru Tetap Yayasan (GTY) ☐ Guru Tidak Tetap Yayasan (GTTY)

Status Pernikahan:

☐ Belum Menikah ☐ Menikah ☐ Cerai Hidup/Cerai Mati

Jumlah Tanggungan Keluarga:

☐ Tidak ada tanggungan ☐ Sedikit (1-2) ☐ Sedang (3-4) ☐ Banyak (>5)

Rentang Gaji:

☐ Rp500rb–Rp1jt

☐ Rp1jt–Rp1,5jt

☐ Rp1,5jt–Rp2jt

☐ Rp2jt–Rp2,5jt

- | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 5 | Seberapa yakin Anda bisa mendapatkan uang untuk mengatasi keadaan darurat keuangan? | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 6 | Seberapa sering Anda mengurungkan niat melakukan aktivitas karena merasa tidak mampu secara finansial? | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 7 | Seberapa sering Anda merasa hanya memiliki uang yang cukup untuk hidup dari gaji ke gaji? | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 8 | Seberapa stress Anda terhadap keuangan pribadi Anda secara umum? | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

Lampiran 5 Skala Setelah Uji Coba

Skala Kecerdasan emosional

Petunjuk pengisian

STS : Sangat tidak setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya sulit untuk menjelaskan apa yang saya rasakan	☐	☐	☐	☐	☐
2	Saya sulit untuk memperbaiki mood saya kembali	☐	☐	☐	☐	☐
3	Saat saya marah kadang saya melampiaskannya kepada orang lain	☐	☐	☐	☐	☐
4	Ketika saya salah saya tetap membenarkan dengan berbagai cara	☐	☐	☐	☐	☐
5	Saya mudah panik ketika ada masalah yang datang	☐	☐	☐	☐	☐
6	Saya tidak tahu harus melakukan apa ketika cemas	☐	☐	☐	☐	☐

7	Saya mudah merasa kecewa dan cenderung menutup diri dari lingkungan	☐	☐	☐	☐	☐
8	Saya merasa tidak dapat mencapai tujuan yang ingin saya capai	☐	☐	☐	☐	☐
9	Saya cepat/mudah putus asa ketika mengalami kegagalan	☐	☐	☐	☐	☐
10	Saya suka mengulur-ulur waktu	☐	☐	☐	☐	☐
11	Saya selalu membeli barang yang saya sukai walau tidak bermanfaat	☐	☐	☐	☐	☐
12	Saya tidak marah ketika orang lain mengkritik tentang diri saya	☐	☐	☐	☐	☐
13	Saya ingin pendapat saya yang lebih didengarkan	☐	☐	☐	☐	☐
14	Saya bisa menyesuaikan emosi/perasaan dengan baik dalam kelompok	☐	☐	☐	☐	☐

15	Saya ingin orang lain mengikuti diri saya	☐	☐	☐	☐	☐
16	Saya selalu menanyakan kabar orang tua dan teman-teman	☐	☐	☐	☐	☐
17	Saya tidak terbiasa menanyakan kabar orang tua maupun teman-teman	☐	☐	☐	☐	☐
18	Saya menjaga pengaruh baik dengan siapa saja	☐	☐	☐	☐	☐
19	Saya tidak suka menjalin pengaruh dengan banyak orang	☐	☐	☐	☐	☐
20	Saya selalu tergesa-gesa dalam berbicara dengan orang lain	☐	☐	☐	☐	☐

Lampiran 6 Skala Kepuasan kerja

Skala Kepuasan kerja

Gunakan skala 1-5. Semakin ke kiri semakin positif/setuju dengan pernyataan, semakin ke kanan semakin negatif/tidak setuju dengan pernyataan.

Menurut saya, gaji yang saya terima...

Positif	1	2	3	4	5	Negatif
Memuaskan	☐	☐	☐	☐	☐	Mengecewakan
Adil	☐	☐	☐	☐	☐	Timpang
Layak	☐	☐	☐	☐	☐	Tidak Layak
Cukup	☐	☐	☐	☐	☐	Kurang

Menurut saya, kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan dalam pekerjaan...

Positif	1	2	3	4	5	Negatif
Adil	☐	☐	☐	☐	☐	Timpang
Sesuai	☐	☐	☐	☐	☐	Kurang
Menguntungkan	☐	☐	☐	☐	☐	Merugikan
Berpengaruh	☐	☐	☐	☐	☐	Tidak Berpengaruh

Menurut saya, adanya kompensasi finansial dari tempat kerja...

Positif	1	2	3	4	5	Negatif
Menguntungkan	☐	☐	☐	☐	☐	Merugikan
Memuaskan	☐	☐	☐	☐	☐	Belum Memadai
Memotivasi	☐	☐	☐	☐	☐	Membebani
Mendukung	☐	☐	☐	☐	☐	Merepotkan

Menurut saya, penghargaan atau apresiasi dari tempat kerja...

Positif	1	2	3	4	5	Negatif
Memuaskan	☐	☐	☐	☐	☐	Mengecewakan

Memotivasi	☐	☐	☐	☐	☐	Menjatuhkan
------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	-------------

Membanggakan	☐	☐	☐	☐	☐	Memalukan
--------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	-----------

Menurut saya, kepala sekolah di tempat bekerja...

Positif	1	2	3	4	5	Negatif
Mendukung	☐	☐	☐	☐	☐	Mengabaikan
Menyenangkan	☐	☐	☐	☐	☐	Menjengkelkan
Baik	☐	☐	☐	☐	☐	Buruk
Mengayomi	☐	☐	☐	☐	☐	Acuh

Prosedur dan aturan-aturan dalam pekerjaan membuat saya merasa...

Positif	1	2	3	4	5	Negatif
Tertantang	☐	☐	☐	☐	☐	Tertekan
Bersemangat	☐	☐	☐	☐	☐	Lelah
Rajin	☐	☐	☐	☐	☐	Malas
Senang	☐	☐	☐	☐	☐	Sedih

Rekan-rekan di tempat bekerja membuat saya merasa...

Positif	1	2	3	4	5	Negatif
Terbantu	☐	☐	☐	☐	☐	Repot
Termotivasi	☐	☐	☐	☐	☐	Kacau
Gembira	☐	☐	☐	☐	☐	Bosan
Nyaman	☐	☐	☐	☐	☐	Tertekan

Menurut saya, pekerjaan saya...

Positif	1	2	3	4	5	Negatif
Membanggakan	☐	☐	☐	☐	☐	Memalukan
Menantang	☐	☐	☐	☐	☐	Membosankan
Baik	☐	☐	☐	☐	☐	Buruk
Nyaman	☐	☐	☐	☐	☐	Melelahkan

Menurut saya, komunikasi yang terjalin di tempat kerja...

Positif	1	2	3	4	5	Negatif
Baik	☐	☐	☐	☐	☐	Buruk
Aktif	☐	☐	☐	☐	☐	Pasif
Menyenangkan	☐	☐	☐	☐	☐	Membosankan
Mudah	☐	☐	☐	☐	☐	Sulit

Lampiran 7 Jawaban Responden Variabel Kesejahteraan finansial

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	TOTAL
2	5	7	6	4	5	6	1	36
5	8	7	5	2	1	3	5	36
7	6	8	5	4	6	5	6	47
7	5	2	7	6	4	6	9	46
8	5	2	4	3	7	6	8	43
2	4	7	9	10	5	2	1	40
6	9	10	7	8	3	5	7	55
3	7	5	6	10	6	8	9	54
7	8	10	9	4	5	4	7	54
8	6	5	7	4	1	5	2	38
7	5	5	6	2	3	5	7	40
5	7	6	3	6	7	10	5	49
6	5	7	6	4	4	2	6	40
7	10	8	4	2	3	6	7	47
4	7	5	9	10	8	5	2	50
9	6	3	2	4	7	8	9	48
5	5	6	4	3	3	4	8	38
3	4	5	8	6	8	3	2	39
6	5	6	3	8	4	5	2	39
7	4	2	6	9	10	8	5	51
7	8	4	3	6	5	1	2	36
9	10	5	8	7	6	4	3	52
3	5	4	5	6	9	7	10	49
8	10	9	4	3	6	4	8	52
5	2	3	7	9	10	8	3	47
6	5	6	4	2	3	6	7	39
2	4	4	6	7	3	6	7	39
8	5	6	3	4	2	5	7	40
6	8	3	1	6	7	7	9	47
10	7	9	6	7	4	3	1	47
7	4	5	2	5	6	9	8	46
8	4	6	4	5	5	6	8	46
9	6	3	5	8	7	4	2	44
9	6	8	4	5	2	3	6	43
7	8	5	3	5	8	9	10	55
8	4	7	6	3	1	6	5	40
1	4	8	6	7	10	8	7	51
8	5	7	5	1	4	6	10	46
6	3	1	5	7	5	8	7	42
7	5	8	3	6	4	4	5	42
8	9	6	3	4	6	5	1	42

6	9	7	3	9	6	7	4	51
4	2	3	8	6	10	5	4	42
8	4	2	8	5	7	4	1	39
3	8	9	6	4	6	3	8	47
5	7	9	4	2	5	4	7	43
8	10	9	5	2	3	7	6	50
4	7	7	8	3	5	6	2	42
6	5	7	8	5	3	5	3	42
6	5	3	5	6	6	7	4	42
4	6	5	8	7	2	4	9	45
5	7	9	10	7	3	1	4	46
7	9	4	4	6	8	9	10	57
7	8	4	5	2	3	7	9	45
7	10	9	5	3	6	8	6	54
8	5	6	7	3	4	7	10	50
7	4	6	3	7	9	8	5	49
6	8	10	5	2	7	5	9	52
7	4	6	5	8	9	10	7	56
8	3	6	5	6	7	4	8	47
6	8	3	5	4	7	8	10	51
7	9	4	3	5	5	7	8	48
6	9	10	6	7	3	1	6	48
5	8	5	7	8	3	2	7	45
6	3	3	4	6	8	10	7	47
7	10	9	3	4	6	2	1	42
5	3	7	8	4	6	8	6	47
6	4	4	6	7	5	7	9	48
8	4	6	2	7	8	8	5	48
7	4	6	3	1	6	9	10	46
8	5	2	6	7	10	7	3	48
4	5	7	6	9	10	8	7	56
7	5	4	8	7	3	5	3	42
7	6	5	6	5	4	4	4	41
5	4	5	5	2	8	6	7	42
8	4	6	4	8	5	10	9	54
8	4	2	3	5	7	10	7	46
8	3	1	5	6	7	10	8	48
6	9	7	8	10	8	4	2	54
2	1	3	6	8	5	8	9	42
3	8	5	6	9	10	7	5	53
5	7	5	8	9	9	6	8	57
5	6	3	6	5	6	7	4	42
7	4	4	2	5	8	3	8	41
7	9	8	4	1	2	4	7	42

7	3	5	8	9	6	10	7	55
10	5	7	6	9	4	2	1	44
5	8	7	10	9	3	1	6	49
4	7	9	6	3	8	10	9	56
5	3	4	7	8	10	6	7	50
8	9	4	1	3	7	9	8	49
7	4	6	3	4	7	9	10	50
5	9	7	8	4	2	1	4	40
4	6	2	7	10	6	1	5	41
3	1	2	5	8	7	9	10	45
7	8	5	3	4	7	2	8	44
7	3	6	5	9	8	4	2	44
7	5	5	3	4	8	10	9	51
7	9	10	7	3	6	5	6	53
10	6	6	7	6	8	6	6	55
8	6	8	6	5	5	5	5	48
6	4	2	1	4	6	7	9	39
6	7	8	2	6	9	7	7	52
5	6	7	9	8	3	6	3	47
7	4	2	1	4	6	10	8	42
5	8	9	4	1	6	4	7	44
4	2	3	6	7	9	4	5	40
5	8	10	6	2	1	5	7	44
8	4	2	6	7	10	8	3	48
5	2	1	3	7	10	9	6	43
6	3	5	8	7	9	4	3	45
4	6	8	9	4	6	5	2	44

Lampiran 8
Jawaban Responden Variabel Emotional Intelligence

K 1	K 2	K 3	K 4	K 5	K 6	K 7	K 8	K 9	K 10	K 11	K 12	K 13	K 14	K 15	K 16	K 17	K 18	K 19	K 20	TO TAL
3	3	1	1	2	3	1	3	1	1	1	4	2	4	2	4	1	5	4	3	49
3	2	2	1	3	3	4	2	3	5	4	2	1	2	1	3	2	2	1	2	48
4	4	1	3	5	3	2	5	2	4	3	4	3	4	2	1	4	2	5	3	64
2	4	5	3	5	3	4	1	4	5	1	2	1	3	4	2	5	4	2	3	63
2	5	3	2	4	5	5	3	2	5	4	3	4	4	5	4	5	4	1	3	73

4	5	3	2	5	3	4	5	4	1	3	4	4	5	5	3	1	2	5	4	72
4	5	1	5	4	4	5	3	1	5	4	2	3	5	5	3	4	2	4	4	73
2	4	5	4	5	5	4	3	1	5	3	2	4	5	5	4	2	1	3	5	72
3	4	5	5	5	3	2	1	4	5	4	2	1	3	4	5	5	4	4	2	71
2	5	1	3	4	2	1	3	1	5	2	2	3	2	2	1	3	5	1	2	50
3	2	4	2	1	3	2	4	3	2	4	3	1	2	3	2	4	1	4	3	53
4	4	1	3	5	4	5	4	1	3	5	4	5	5	4	2	1	3	4	5	72
2	4	1	3	2	4	2	3	1	2	4	2	3	1	5	3	2	1	4	2	51
4	4	4	1	2	4	5	3	4	5	4	5	3	1	2	4	5	3	5	5	73
3	2	5	3	4	2	1	4	5	4	5	4	1	4	2	3	5	4	5	4	70
2	3	1	2	1	3	4	3	4	2	3	1	2	2	3	4	3	2	3	1	49
3	2	4	1	3	1	2	4	1	2	2	3	1	2	4	3	1	5	4	2	50
3	4	1	3	2	2	2	3	4	2	3	2	1	4	3	2	1	3	3	2	50
2	4	3	2	1	2	1	3	3	4	2	2	1	4	4	5	3	3	2	4	55
3	4	1	2	4	4	3	5	4	4	3	2	1	3	2	4	5	3	3	2	62
2	5	4	2	1	4	3	5	5	1	3	4	3	1	2	3	5	5	4	2	64
3	4	5	2	1	3	2	4	3	5	4	2	1	4	3	1	2	4	5	3	61
3	4	1	3	5	4	2	1	2	5	3	2	1	3	2	4	5	4	1	3	58
3	4	5	2	1	4	2	3	4	1	3	2	4	3	5	4	5	5	3	1	64
4	3	2	2	3	5	5	4	1	2	1	2	3	5	4	3	1	2	3	5	60
4	1	2	3	5	2	2	1	3	5	3	1	3	2	1	2	4	3	2	3	52
3	2	2	4	2	3	4	2	3	2	3	4	2	5	3	1	2	1	1	3	52
1	2	4	1	2	3	5	4	3	4	2	1	3	2	3	2	4	1	2	4	53
3	4	3	3	1	2	4	5	4	3	1	2	4	4	5	1	4	2	5	4	64
3	2	5	4	5	4	2	1	2	5	4	5	2	3	2	1	3	4	4	2	63
4	5	1	3	5	4	3	4	1	4	2	5	1	4	3	1	2	4	5	3	64
3	4	2	3	4	2	5	4	2	3	2	4	5	3	4	2	1	3	4	4	64

4	3	2	3	4	4	5	4	5	3	1	2	4	3	5	4	2	1	5	4	68
5	4	1	3	4	5	3	4	1	3	5	4	3	2	1	1	3	2	4	5	63
3	4	3	4	4	5	5	4	4	2	1	1	3	3	2	4	4	5	5	3	69
4	5	5	4	2	1	2	4	5	4	2	1	3	2	4	4	5	5	4	5	71
2	1	4	3	5	5	4	5	4	1	3	4	5	4	4	5	3	1	4	4	71
3	5	4	1	1	3	3	2	5	5	4	4	3	1	3	2	4	5	2	3	63
2	3	3	4	2	4	5	5	2	1	3	1	2	3	2	3	4	3	3	4	59
3	1	4	3	5	2	5	2	2	5	3	3	1	2	2	4	3	2	5	3	60
2	3	2	3	4	3	4	5	2	1	4	3	2	4	3	4	3	5	1	2	60
4	3	2	5	4	2	1	2	4	1	4	2	3	4	5	5	4	5	1	2	63
4	4	3	4	5	3	4	5	4	1	2	3	4	4	5	3	2	4	4	5	73
2	1	4	5	3	3	5	4	1	3	5	4	4	5	5	3	2	1	4	4	68
4	5	4	5	3	4	2	1	3	5	5	4	5	3	2	1	2	4	5	4	71
4	3	5	1	3	5	4	4	4	2	1	1	3	4	3	2	4	5	4	5	67
4	4	2	3	4	4	5	4	3	3	2	4	5	3	4	2	1	1	4	3	65
5	4	2	2	3	1	2	4	4	3	1	2	4	4	5	3	2	3	2	4	60
2	4	1	4	3	4	5	3	2	1	4	2	3	2	5	4	3	5	2	1	60
4	2	3	4	5	4	2	3	2	1	4	2	3	5	3	4	2	1	4	2	60
3	3	4	3	5	4	2	1	4	3	2	1	2	1	4	2	3	4	5	4	60
5	4	1	3	5	4	2	1	1	4	5	3	3	5	4	1	3	3	4	5	66
5	3	2	3	5	4	4	5	2	2	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	78
3	4	4	1	3	5	4	5	4	3	2	4	5	5	4	1	2	1	5	4	69
4	5	3	5	4	2	1	3	4	2	2	1	3	3	5	4	4	2	4	3	64
3	4	1	4	3	4	5	4	1	4	3	4	5	5	4	2	1	3	2	4	66
3	4	5	5	5	4	2	1	2	5	3	3	4	2	1	2	3	5	3	5	67
4	4	1	3	5	4	3	1	4	5	4	2	1	3	3	4	2	4	3	2	62
2	3	2	3	4	5	4	5	3	2	4	4	3	4	5	4	5	5	3	1	71

5	2	4	2	3	5	4	5	1	5	3	4	5	4	5	4	2	1	5	4	73
2	3	5	3	1	2	4	3	4	5	4	4	5	3	4	2	2	1	5	4	66
4	4	1	3	5	4	3	5	4	1	3	5	4	2	4	3	4	5	3	4	71
3	1	3	4	4	3	4	5	5	3	1	2	4	3	2	1	2	3	4	2	59
3	5	2	4	2	4	5	1	3	4	4	4	5	5	3	1	3	1	4	5	68
2	3	5	5	3	4	2	1	1	4	3	2	3	5	5	4	5	4	2	1	64
2	3	2	5	4	3	4	5	2	4	5	4	5	3	5	4	5	5	2	1	73
3	4	2	4	5	4	2	1	3	4	2	1	2	4	5	2	4	3	5	4	64
2	4	3	2	4	5	2	5	3	1	2	3	5	4	3	4	3	1	5	4	65
2	2	5	3	4	3	5	2	1	3	4	5	3	4	3	1	2	4	5	4	65
2	1	3	4	4	5	3	1	2	5	5	3	1	1	3	2	4	4	4	5	62
1	5	5	4	3	1	2	2	3	4	1	3	2	4	5	4	5	5	2	1	62
3	4	5	5	4	4	2	1	2	4	5	4	4	5	4	2	1	2	5	4	70
1	2	2	5	4	3	5	5	2	3	3	4	5	4	3	1	2	2	2	1	59
2	5	4	2	1	2	4	5	3	4	5	4	3	1	1	2	1	2	3	5	59
1	1	2	4	2	4	3	2	1	4	3	4	5	4	3	5	4	3	2	4	61
4	5	2	3	4	2	1	2	2	5	4	5	3	2	1	4	2	3	5	4	63
4	5	2	1	2	1	4	5	3	2	4	5	5	3	2	1	4	4	3	1	61
5	4	3	4	4	5	5	4	2	2	4	3	4	5	5	3	5	4	2	1	74
3	4	1	2	4	5	5	4	2	4	3	4	5	4	5	5	4	2	4	5	75
4	5	1	3	1	2	4	5	2	3	2	4	5	4	2	1	4	2	4	5	63
2	1	3	4	5	5	4	2	2	3	4	5	3	1	2	4	5	3	2	4	64
4	2	3	4	4	2	1	3	4	1	2	4	5	3	2	1	4	3	4	3	59
3	2	1	4	2	3	5	3	2	4	2	3	4	5	3	4	2	1	4	2	59
2	4	3	2	4	2	4	5	3	2	1	4	1	3	5	3	2	1	4	3	58
3	2	3	4	1	3	1	2	5	4	4	3	5	4	5	1	4	2	1	2	59
3	4	5	2	1	2	4	3	5	4	2	1	2	4	5	3	4	3	5	2	64

3	4	1	3	2	4	3	4	3	2	4	3	5	5	3	4	2	1	1	4	61
3	2	5	5	5	4	3	1	1	2	4	3	5	4	5	5	4	2	2	1	66
3	4	4	4	2	1	3	2	2	2	4	5	5	3	5	4	4	2	1	3	63
2	3	5	5	4	2	1	3	4	4	5	5	3	1	2	4	5	4	4	4	70
3	2	4	5	5	4	5	3	1	4	3	5	4	5	5	3	2	1	3	2	69
4	5	3	2	3	2	1	2	5	5	5	3	4	2	1	3	2	4	3	2	61
5	4	4	1	3	1	2	4	5	3	2	1	1	3	2	4	5	5	4	2	61
2	1	4	3	1	2	2	4	1	2	4	5	5	3	1	2	4	4	4	2	56
2	3	5	3	5	4	2	1	2	5	4	5	4	2	2	1	3	5	4	5	67
2	2	5	3	1	2	4	4	3	2	4	4	5	2	3	1	2	3	4	5	61
2	3	4	5	3	1	2	4	5	2	1	3	4	4	5	3	1	2	2	4	60
4	3	3	3	5	3	1	2	5	4	4	5	4	4	2	4	5	5	3	1	70
5	4	1	4	5	5	3	4	1	4	2	3	5	3	4	3	1	2	5	3	67
2	1	2	1	3	3	1	3	2	4	2	5	2	5	1	5	1	4	3	2	52
3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	3	4	2	3	4	4	2	3	55
2	3	5	5	3	1	2	4	4	5	5	4	3	1	2	3	5	3	4	5	69
4	5	1	4	4	3	5	5	1	4	3	5	4	4	5	3	1	2	2	3	68
2	5	4	1	3	2	2	1	1	2	4	5	4	2	3	1	1	2	1	3	49
2	3	5	5	3	4	4	5	4	2	1	1	3	1	3	2	4	5	5	5	67
3	4	2	2	4	3	5	5	5	4	3	2	1	2	4	5	5	3	5	5	72
3	4	4	1	2	4	3	5	5	2	1	3	2	4	5	4	4	5	4	2	67
4	5	3	1	2	4	5	5	2	3	4	5	5	4	3	1	2	4	5	3	70
2	3	5	4	5	2	1	3	4	4	5	5	4	2	1	2	4	3	5	5	69
5	3	5	5	4	4	5	3	1	4	4	5	5	3	2	4	4	5	5	5	81
4	5	5	4	2	1	4	2	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	82
4	4	2	3	5	4	5	5	2	3	4	4	2	3	5	4	5	5	2	1	72

Lampiran 9
Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

K K 1	K K 2	K K 3	K K 4	K K 5	K K 6	K K 7	K K 8	K K 9	K K 0	K K 1	K K 2	K K 3	K K 4	K K 5	K K 6	K K 7	K K 8	K K 9	K K 0	K K 1	K K 2	K K 3	K K 4	K K 5	K K 6	K K 7	K K 8	K K 9	K K 0	K K 1	K K 2	K K 3	K K 4	K K 5	T C T A L
2	5	3	4	3	2	5	3	4	3	5	1	4	5	1	4	2	1	5	2	2	4	5	4	2	2	3	1	5	1	2	5	4	2	2	1
2	1	3	5	4	2	3	4	5	4	4	4	3	2	1	3	1	2	3	3	3	4	3	3	4	5	4	2	4	3	3	1	2	4	5	1
2	1	4	5	4	2	3	2	1	4	5	5	4	5	3	1	2	4	5	3	2	4	5	4	2	1	3	5	4	5	5	4	2	1	3	1
1	2	4	5	5	2	4	3	2	1	3	2	5	4	3	1	2	4	5	5	3	2	4	5	4	5	5	4	2	2	1	3	4	3	4	1
3	5	4	3	2	1	3	4	5	3	2	4	5	3	2	1	3	5	4	2	3	4	5	4	5	3	2	1	4	5	4	5	5	3	2	1
4	5	2	1	3	5	3	4	2	1	3	5	4	4	5	3	1	2	4	4	5	3	2	1	3	4	2	4	5	4	3	1	2	4	5	1
2	4	5	5	3	1	2	4	5	3	4	2	1	3	5	4	2	2	1	4	2	3	5	4	5	5	4	2	1	4	3	4	4	5	5	1
2	1	4	5	3	1	2	4	5	4	5	2	1	3	4	5	5	4	2	1	3	2	4	4	5	4	4	4	2	1	3	5	4	5	5	1
3	5	4	5	3	1	2	3	4	5	5	4	2	1	3	5	4	5	5	3	1	2	1	2	5	4	4	5	3	1	2	4	4	3	5	1
3	2	4	5	2	3	2	1	4	3	5	3	1	2	4	5	3	4	5	3	4	1	3	2	4	2	5	4	2	2	1	3	2	4	5	1
4	5	5	4	5	4	3	3	2	4	4	2	3	4	2	1	2	4	5	2	2	3	2	1	4	3	2	3	2	4	3	4	5	3	4	1
3	2	1	4	5	3	1	2	4	4	5	5	3	4	3	4	2	1	3	4	5	3	4	3	1	3	2	4	4	5	5	3	4	2	1	1
4	5	5	3	1	2	4	4	5	3	4	3	2	1	3	2	4	2	4	3	5	3	4	2	1	4	3	5	3	2	1	3	3	3	4	1
3	2	1	3	4	5	4	2	1	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	2	1	3	4	3	5	4	4	5	2	1	4	3	5	5	4	1

1	4	3	2	3	5	3	5	4	4	5	4	5	5	4	2	1	3	2	3	4	4	5	4	2	1	3	2	4	5	5	3	1	1	2	1
3	4	2	1	2	4	3	3	5	4	2	1	3	2	4	4	3	5	4	5	3	2	1	2	4	2	2	3	5	5	4	5	3	1	1	1
3	1	2	4	4	5	3	1	2	4	5	3	2	4	5	5	4	5	2	1	2	4	4	2	3	5	4	5	4	4	5	3	1	2	4	1
2	1	2	3	5	4	4	5	3	2	1	1	2	4	5	4	2	3	4	5	5	3	3	4	5	5	4	2	1	4	4	5	3	1	2	1
4	3	2	1	1	2	3	2	5	4	4	5	3	2	1	3	2	4	4	5	3	4	3	1	2	3	4	4	5	3	3	2	4	5	4	1
4	5	5	3	4	2	1	3	2	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	2	1	1	3	2	3	4	4	5	4	5	5	4	2	1	2	1
3	4	5	5	4	5	3	1	1	2	4	3	4	5	4	5	3	1	2	3	4	4	5	3	4	2	1	3	1	2	4	5	4	5	5	1
2	2	1	4	3	5	3	4	2	1	4	2	3	4	5	5	4	2	1	4	3	2	4	5	3	2	4	3	4	5	5	4	1	3	2	1
4	2	1	3	2	4	5	5	4	2	1	4	3	4	5	4	5	4	2	1	3	4	2	3	2	4	5	3	4	2	4	1	2	3	5	1
3	5	4	4	5	4	5	3	2	1	4	3	2	4	3	1	2	4	3	5	3	1	2	4	2	5	2	4	3	5	3	4	2	1	4	1
3	2	4	5	4	2	1	3	2	4	5	3	4	3	1	2	3	5	3	4	4	5	4	3	1	2	3	4	2	1	2	4	5	2	3	1
5	3	4	2	1	1	3	2	4	5	5	3	4	2	1	3	2	4	5	5	3	4	2	1	2	4	5	5	4	5	3	2	1	2	4	1
2	3	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	2	1	3	2	4	5	5	3	5	4	3	1	2	3	4	5	5	4	5	4	2	1	2	1
3	2	1	2	1	2	4	4	5	2	3	2	1	1	3	2	4	5	4	2	1	3	2	3	5	4	4	2	1	3	4	4	5	4	5	1
3	5	4	2	1	2	4	3	4	5	4	5	4	2	1	3	4	2	4	5	5	4	3	4	2	2	1	3	5	4	5	5	3	4	2	1
5	3	4	2	1	2	3	5	4	4	4	5	4	2	1	4	3	4	5	4	5	4	5	3	1	2	2	4	4	5	4	4	2	1	3	1

4	5	5	3	4	4	5	4	2	1	3	5	4	2	1	3	2	4	5	3	1	2	4	4	3	5	4	2	1	2	4	5	2	3	1	1 1 2
3	2	4	5	4	4	5	2	1	3	4	2	4	5	4	2	3	1	1	2	4	5	3	5	4	2	1	4	3	5	4	5	2	1	3	1 1 2
3	5	4	2	1	2	4	3	5	4	4	5	2	1	4	3	5	4	2	1	3	2	1	2	4	4	3	5	5	4	4	1	2	3	5	1 1 2
4	3	2	1	1	3	2	2	1	2	2	1	2	4	5	3	4	4	5	2	1	3	4	2	1	3	4	5	4	5	4	2	1	3	4	9 9
3	4	5	4	2	1	2	4	5	3	4	5	3	4	2	1	3	5	4	5	5	4	2	1	3	4	5	5	4	5	2	1	4	2	3	1 1 9
2	1	4	5	2	3	4	5	4	5	5	4	2	1	2	4	3	5	4	4	5	3	2	1	3	2	4	4	5	5	4	1	2	1	3	1 1 4
2	4	5	5	2	3	1	2	4	4	3	5	4	5	5	5	4	2	1	3	1	2	4	5	5	3	2	1	3	4	5	4	5	5	4	1 2 2
4	3	4	5	4	2	1	3	2	4	5	5	3	4	2	1	2	5	2	4	3	5	3	4	1	2	2	4	4	3	5	5	4	2	1	1 1 3
3	4	5	5	3	4	1	3	2	4	5	3	2	1	4	5	3	1	2	4	5	4	2	1	3	4	5	3	5	4	5	4	4	5	3	1 2 1
4	5	5	3	1	2	3	4	4	5	2	1	3	4	5	2	3	1	2	3	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	3	1	1	2	4	1 1 6
4	5	3	2	1	4	2	3	5	3	4	2	1	4	2	3	4	5	5	3	3	4	2	1	2	4	5	2	3	1	3	4	2	4	5	1 1 0
5	5	3	4	2	4	5	3	1	1	2	1	4	3	5	5	4	5	3	1	2	3	4	4	5	4	5	5	3	1	2	4	5	3	1	1 1 7
4	5	5	3	1	2	3	4	3	2	1	1	2	4	5	2	3	1	2	4	5	5	3	1	2	4	4	5	3	5	4	2	1	3	5	1 0 9
4	3	2	2	1	2	1	2	3	1	2	3	5	4	4	2	1	2	3	1	1	2	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	2	1 0 4
4	3	5	4	2	1	2	4	3	2	4	5	3	1	2	4	5	3	5	4	2	1	3	2	4	3	5	5	4	3	1	2	4	3	5	1 1 3
1	2	4	3	4	3	4	5	3	2	1	2	3	3	4	5	4	3	1	4	2	3	4	5	3	1	3	2	3	5	4	5	4	2	1	1 0 8

Lampiran 10
Hasil Uji Validitas Kesejahteraan finansial

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kesejahteraan_Finansial 1	47.2000	239.959	.798	.934
Kesejahteraan_Finansial 2	47.2000	254.648	.619	.945
Kesejahteraan_Finansial 3	47.4000	226.455	.874	.928
Kesejahteraan_Finansial 4	47.5000	226.052	.887	.927
Kesejahteraan_Finansial 5	48.5000	236.121	.766	.936
Kesejahteraan_Finansial 6	48.0333	248.654	.622	.946
Kesejahteraan_Finansial 7	47.8667	237.085	.890	.928
Kesejahteraan_Finansial 8	47.5667	228.806	.889	.927

Lampiran 11
Hasil Uji Validitas Emotional Intelligence

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K01	76.9667	88.033	.587	.688
K02	77.8667	95.637	.244	.715
K03	76.4667	88.740	.516	.693
K04	78.2667	99.168	.073	.728
K05	75.9667	90.171	.516	.695
K06	78.2333	105.357	-.213	.742
K07	75.7667	90.668	.569	.694
K08	76.8667	88.740	.548	.691
K09	76.3000	88.286	.599	.688
K10	76.0667	87.582	.712	.683
K11	76.1000	88.783	.552	.691
K12	77.6667	106.161	-.282	.742
K13	76.5667	85.357	.582	.684

K14	78.1000	100.990	.016	.729
K15	76.4000	90.248	.493	.696
K16	76.5000	89.845	.465	.697
K17	77.8000	112.786	.521	.764
K18	76.7000	89.734	.493	.696
K19	78.0333	111.964	.643	.757
K20	76.4333	90.185	.530	.695
K21	77.6000	114.800	.618	.768
K22	76.1333	90.257	.545	.694
K23	77.9000	114.093	.528	.770
K24	76.1333	96.189	.201	.719
K25	76.4333	90.530	.512	.696
K26	76.7333	88.202	.588	.689

Lampiran 12
Hasil Uji Reliabilitas Kesejahteraan finansial

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	8

Lampiran 13
Hasil Uji Reliabilitas Kecerdasan emosional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	26

Lampiran 14
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		112
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.83087282
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.049
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.057

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 15
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
financial_wellbeing * kecerdasan_emosional	Between Groups	(Combined)	1072.112	28	38.290	1.597	.053
		Linearity	429.596	1	429.596	17.922	<.001
		Deviation from Linearity	642.516	27	23.797	.993	.488
	Within Groups		1989.566	83	23.971		
	Total		3061.679	111			

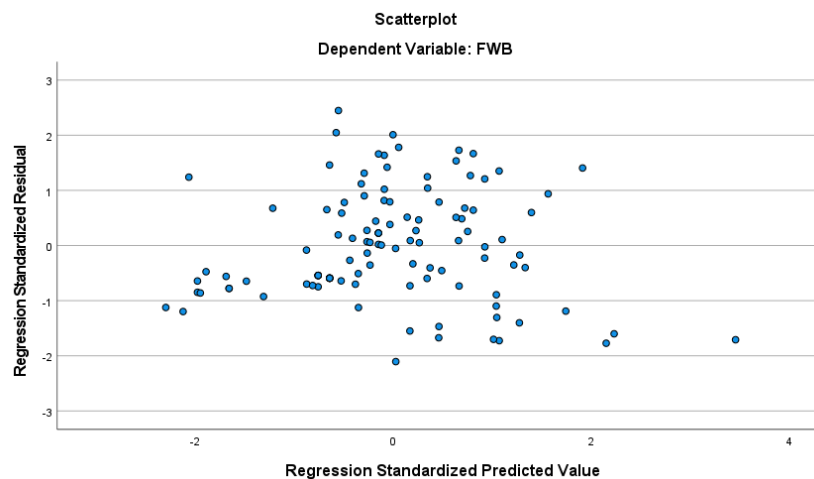
Lampiran 16 Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions	
					kecerdasan_emosional	kepuasan_kerja
1	1	2.988	1.000	.00	.00	.00
	2	.008	19.145	.03	.85	.36
	3	.004	26.606	.97	.14	.64

a. Dependent Variable: financial_wellbeing

Lampiran 17 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 18 Hasil Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.392 ^a	.154	.138	4.875

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN_KERJA, KECERDASAN_EMOSIONAL

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.375 ^a	.140	.132	4.892

a. Predictors: (Constant), KECERDASAN_EMOSIONAL

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.018 ^a	.000	-.009	5.275

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN_KERJA

Lampiran 19 Hasil Uji F**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	471.235	2	235.617	9.914	.000 ^b
	Residual	2590.444	109	23.766		
	Total	3061.679	111			

a. Dependent Variable: FWB

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN_KERJA, KECERDASAN_EMOSIONAL

Lampiran 20 Hasil Uji Regresi Berganda Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	33.681	5.713		5.896	.000
KECERDASAN_EMO SIONAL	.299	.067	.405	4.448	.000
KEPUASAN_KERJA	-.060	.045	-.121	-1.324	.188

a. Dependent Variable: FWB

Lampiran 21 Mean dan Standar Deviasi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	471.235	2	235.617	9.914	.000 ^b
	Residual	2590.444	109	23.766		
	Total	3061.679	111			

a. Dependent Variable: FWB

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN_KERJA, KECERDASAN_EMOSIONAL

Lampiran 22 Kategori skor Responden Kesejahteraan finansial

KATEGORIFWB					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	107	95.5	95.5	95.5
	3	5	4.5	4.5	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

Lampiran 23 Kategori Skor Responden Emotional Intelligence

KATEGORI_KE				
		Frequency	Percent	Valid Percent
				Cumulative Percent

Valid	2	107	95.5	95.5	95.5
	3	5	4.5	4.5	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

Lampiran 24 Kategori Skor Responden Kepuasan kerja

KATEGORI_KK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	4.5	4.5	4.5
	2	106	94.6	94.6	99.1
	3	1	.9	.9	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

Lampiran 25 Hasil Uji Kategori Demografi Kesejahteraan Finansial

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances							t-test for Equality of Means		95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference			Lower	Upper
Laki_laki_Y	Equal variances assumed	.256	.616	-1.450	46	.154	-2.530	1.745			-6.042	.983
	Equal variances not assumed			-1.351	18.989	.193	-2.530	1.872			-6.449	1.389

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances							t-test for Equality of Means		95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference			Lower	Upper
Perempuan_Y	Equal variances assumed	2.059	.156	-.275	62	.784	-.371	1.346			-3.061	2.320
	Equal variances not assumed			-.301	41.976	.765	-.371	1.231			-2.854	2.113

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances							t-test for Equality of Means		95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference			Lower	Upper
Laki_laki_Y	Equal variances assumed	.002	.965	.046	46	.964	.080	1.745			-3.432	3.592
	Equal variances not assumed			.045	23.587	.964	.080	1.769			-3.574	3.734

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances							t-test for Equality of Means		95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference			Lower	Upper
Perempuan_Y	Equal variances assumed	.016	.901	-1.914	62	.060	-2.769	1.446			-5.660	.123
	Equal variances not assumed			-1.900	20.659	.071	-2.769	1.457			-5.801	.264

ANOVA

Laki_laki_Y

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	17.973	3	5.991	.192	.901
Within Groups	1370.506	44	31.148		
Total	1388.479	47			

ANOVA

Perempuan_Y

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	205.748	3	68.583	3.173	.031
Within Groups	1296.736	60	21.612		
Total	1502.484	63			

ANOVA

Laki_laki_Y

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	24.362	3	8.121	.262	.852
Within Groups	1364.118	44	31.003		
Total	1388.479	47			

ANOVA

Perempuan_Y

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	62.341	2	31.170	1.320	.275
Within Groups	1440.144	61	23.609		
Total	1502.484	63			

ANOVA

Laki_laki_Y

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	35.699	2	17.849	.594	.557
Within Groups	1352.781	45	30.062		
Total	1388.479	47			

ANOVA

Perempuan_Y

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	11.789	2	5.895	.241	.786
Within Groups	1490.695	61	24.438		
Total	1502.484	63			

ANOVA

Laki_laki_Y

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	136.507	7	19.501	.623	.734
Within Groups	1251.973	40	31.299		
Total	1388.479	47			

ANOVA

Perempuan_Y

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	97.579	7	13.940	.556	.788
Within Groups	1404.906	56	25.088		
Total	1502.484	63			

ANOVA

FWB

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	255.288	9	28.365	1.031	.421
Within Groups	2806.390	102	27.514		
Total	3061.679	111			

Lampiran 26 Hasil Uji Kategori Demografi Kecerdasan emosional**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means			95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Laki_laki_X1	Equal variances assumed	1.633	.208	-.543	46	.590	-1.393	2.567	-6.561	3.774
	Equal variances not assumed			-.596	26.241	.556	-1.393	2.337	-6.194	3.408

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances					t-test for Equality of Means			95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference		Lower	Upper
Perempuan_X1	Equal variances assumed	.023	.879	1.014	62	.315	1.750	1.726		-1.701	5.200
	Equal variances not assumed			1.022	34.585	.314	1.750	1.712		-1.727	5.226

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances					t-test for Equality of Means			95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference		Lower	Upper
Laki_Laki_X1	Equal variances assumed	4.964	.031	-.358	46	.722	-.899	2.514		-5.960	4.162
	Equal variances not assumed			-.308	18.419	.762	-.899	2.919		-7.022	5.224

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances					t-test for Equality of Means			95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference		Lower	Upper
Perempuan_X1	Equal variances assumed	.145	.704	.036	62	.972	.069	1.923		-3.776	3.914
	Equal variances not assumed			.037	21.997	.971	.069	1.855		-3.778	3.915

ANOVA

Laki_Laki_X1

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	121.100	3	40.367	.641	.593
Within Groups	2770.817	44	62.973		
Total	2891.917	47			

ANOVA

Perempuan_X1

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	335.277	3	111.759	3.085	.034
Within Groups	2173.723	60	36.229		
Total	2509.000	63			

ANOVA

Laki_Laki_X1

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	20.871	3	6.957	.107	.956
Within Groups	2871.046	44	65.251		
Total	2891.917	47			

ANOVA

Perempuan_X1

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	66.618	2	33.309	.832	.440
Within Groups	2442.382	61	40.039		
Total	2509.000	63			

ANOVA

Laki_laki_X1

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	40.083	2	20.042	.316	.730
Within Groups	2851.833	45	63.374		
Total	2891.917	47			

ANOVA

Perempuan_X1

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	61.933	2	30.967	.772	.467
Within Groups	2447.067	61	40.116		
Total	2509.000	63			

ANOVA

Laki_laki_X1

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	449.468	7	64.210	1.052	.412
Within Groups	2442.449	40	61.061		
Total	2891.917	47			

ANOVA

Perempuan_X1

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	125.584	7	17.941	.422	.885
Within Groups	2383.416	56	42.561		
Total	2509.000	63			

ANOVA

KECERDASAN_EMOSIONAL

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	811.046	9	90.116	1.911	.058
Within Groups	4810.061	102	47.157		
Total	5621.107	111			

Lampiran 27 Hasil Uji Kategori Demografi Kepuasan Kerja

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Laki_laki_X2	Equal variances assumed	7.851	.007	1.898	46	.064	4.292	2.262	-.261	8.846
	Equal variances not assumed			1.384	13.946	.188	4.292	3.102	-2.363	10.948

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Perempuan_X2	Equal variances assumed	2.689	.106	2.011	62	.049	6.629	3.296	.040	13.219
	Equal variances not assumed			1.828	27.985	.078	6.629	3.626	-.797	14.056

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Laki_laki_X2	Equal variances assumed	.013	.910	.313	46	.756	.718	2.294	-3.899	5.336
	Equal variances not assumed			.334	28.100	.741	.718	2.152	-3.688	5.125

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Perempuan_X2	Equal variances assumed	4.070	.048	.847	62	.400	3.166	3.739	-4.308	10.639
	Equal variances not assumed			.661	16.059	.518	3.166	4.791	-6.988	13.320

ANOVA

Laki_laki_X2

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	136.435	3	45.478	.882	.458
Within Groups	2269.378	44	51.577		
Total	2405.813	47			

ANOVA

Perempuan_X2

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	208.263	3	69.421	.444	.722
Within Groups	9379.487	60	156.325		
Total	9587.750	63			

ANOVA

Laki_laki_X2

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	28.550	3	9.517	.176	.912
Within Groups	2377.262	44	54.029		
Total	2405.813	47			

ANOVA

Perempuan_X2

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1711.210	2	855.605	6.626	.002
Within Groups	7876.540	61	129.124		
Total	9587.750	63			

ANOVA

Laki_laki_X2

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	8.690	2	4.345	.082	.922
Within Groups	2397.122	45	53.269		
Total	2405.813	47			

ANOVA

Perempuan_X2

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	614.207	2	307.104	2.088	.133
Within Groups	8973.543	61	147.107		
Total	9587.750	63			

ANOVA

Laki_laki_X2

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	327.690	7	46.813	.901	.515
Within Groups	2078.123	40	51.953		
Total	2405.813	47			

ANOVA

Perempuan_X2

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3526.317	7	503.760	4.654	<.001
Within Groups	6061.433	56	108.240		
Total	9587.750	63			

ANOVA

KEPUASAN_KERJA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2261.816	9	251.313	2.558	.011
Within Groups	10021.461	102	98.250		
Total	12283.277	111			

Lampiran 28 Hasil Uji Post Hoc Tukey HSD

Perempuan_Y

Tukey HSD^{a,b}

Usia_perempuan	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
41-50 tahun	15	44.80	
31-40 tahun	20	46.70	46.70
23-30 tahun	18	48.17	48.17
diatas 50 tahun	11		50.18
Sig.		.201	.176

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 15,202.
- b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Perempuan_X1

Tukey HSD^{a,b}

Usia_perempuan	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
31-40 tahun	20	62.10	
23-30 tahun	18	65.56	65.56
41-50 tahun	15	66.07	66.07
diatas 50 tahun	11		68.64
Sig.		.276	.497

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 15,202.
- b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Perempuan_X2

Tukey HSD^{a,b}

masa kerja baru pr	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
< 5 tahun	19	100.37	
6-10 tahun	24		110.42
>10 tahun	21		112.71
Sig.		1.000	.789

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 21,139.
- b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Perempuan_X2

Tukey HSD^{a,b}

Gaji_Pr	N	Subset for alpha = 0.05		
		1	2	3
1jt-1,5jt	3	88.00		
500-1jt	4	90.50	90.50	
1,5jt-2jt	4	101.50	101.50	101.50
3jt-3,5jt	8		107.00	107.00
2jt-2,5jt	8		109.25	109.25
2,5jt-3jt	9		109.44	109.44
diatas 4 jt	17			112.29
3,5jt-4jt	11			115.27
Sig.		.346	.051	.321

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 5,952.
- b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

KEPUASAN_KERJA

Tukey HSD^{a,b}

SEKOLAH	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
SDS plus tunas bangsa	11	99.82	
SDS Mardiyuana	10	103.90	103.90
SDIT Nurul Jihad	8	107.63	107.63
sd muslim cendekia	18	108.22	108.22
SDIT amaliyah	7	109.71	109.71
SDK BPK Penabur	8	109.88	109.88
SD Yappisa cicurug	7	112.86	112.86
sd ainul hayat	18	113.06	113.06
SDIT Quran Kharisma	10	114.10	114.10
SDIT Al-Husna	15		114.27
Sig.		.053	.377

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 9,956.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Lampiran 29 Turnitin



Page 2 of 127 - Integrity Overview

Submission ID: trn:oid::3618:146127710

17% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Small Matches (less than 11 words)

Top Sources

- 10%  Internet sources
 - 9%  Publications
 - 14%  Submitted works (Student Papers)
-