

Pengaruh Kesejahteraan Psikologis terhadap Kinerja Guru dalam Konteks Tenaga Kependidikan di Sekolah

Sep Arinda Risa Kamal^{1*}, Yosi Imas Kristiyana², Siti Zulaikha³, Muhammad Takdir⁴

^{1,2,3,4}Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta, Jl. Rawamangun Muka Raya No.11, RT.11/RW.14, Rawamangun, Kec. Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13220, Indonesia.

E-mail: separindarisakamal@gmail.com

* Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.1634>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 24 June 2025

Revised: 30 June 2025

Accepted: 07 July 2025

Kata Kunci:

Kesejahteraan Psikologis,
Kinerja Guru, Tenaga
Kependidikan.

Keywords:

*Psychological Well-Being,
Teacher Performance,
Education Personnel.*

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara sistematis pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kinerja guru dalam konteks tenaga kependidikan di sekolah. Dengan menggunakan metode tinjauan literatur sistematis (SLR) berdasarkan pedoman PRISMA, studi ini mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis temuan dari berbagai publikasi ilmiah yang relevan. Hasil tinjauan menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang mencakup aspek perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran, serta pengembangan profesional dan hubungan interpersonal. Hubungan ini dimediasi oleh faktor-faktor seperti komitmen profesional, kepuasan kerja, dan motivasi, serta dimoderasi oleh dukungan organisasi, beban kerja, modal psikologis, dan karakteristik demografi. Temuan ini menegaskan bahwa kesejahteraan psikologis tidak hanya relevan bagi guru, tetapi juga bagi seluruh tenaga kependidikan, yang secara kolektif berkontribusi pada efektivitas ekosistem sekolah. Implikasi praktis mencakup perumusan kebijakan yang mendukung kesejahteraan staf pendidikan, pengembangan program intervensi, dan penciptaan lingkungan kerja yang suportif untuk meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh.

This study aims to systematically analyze the influence of psychological well-being on teacher performance within the context of educational staff in schools. Utilizing a systematic literature review (SLR) method based on PRISMA guidelines, this study identifies, evaluates, and synthesizes findings from various relevant scientific publications. The review results indicate that psychological well-being has a positive and significant influence on teacher performance, encompassing aspects of instructional planning, implementation, and assessment, as well as professional development and interpersonal relationships. This relationship is mediated by factors such as professional commitment, job satisfaction, and motivation, and moderated by organizational support, workload, psychological capital, and demographic characteristics. These findings affirm that psychological well-being is relevant not only for teachers but also for all educational staff, who collectively contribute to the effectiveness of the school ecosystem. Practical implications include the formulation of policies supporting the well-being of educational staff, the development of intervention programs, and the creation of a supportive work environment to enhance overall educational quality.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Sep Arinda Risa Kamal, et al (2025). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis terhadap Kinerja Guru dalam Konteks Tenaga Kependidikan di Sekolah, 4(1). <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.1634>

PENDAHULUAN

Peran guru dalam sistem pendidikan nasional adalah fundamental dan tidak tergantikan. Sebagai pendidik profesional, guru memiliki tugas utama yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian proses pembelajaran, serta pembimbingan dan pelatihan peserta didik. Lebih dari sekadar menyampaikan materi pelajaran, guru juga bertanggung jawab untuk mencerdaskan kehidupan peserta didik dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Keberhasilan dalam menjalankan tugas-tugas kompleks ini sangat bergantung pada berbagai faktor, salah satunya adalah kondisi internal guru itu sendiri.

Dalam lingkup yang lebih luas, guru merupakan bagian integral dari tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan didefinisikan sebagai anggota masyarakat yang diangkat dan mengabdikan diri untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Mereka mencakup beragam profesi, tidak hanya pendidik (guru dan dosen), tetapi juga kepala sekolah, staf administrasi, pustakawan, laboran, konselor, pengawas, peneliti pendidikan, dan berbagai tenaga teknis lainnya. Setiap individu dalam struktur tenaga kependidikan ini memiliki peran dan tanggung jawab spesifik yang secara kolektif mendukung kelancaran dan kualitas proses pendidikan. Kehadiran tenaga kependidikan yang berkualitas adalah esensial untuk meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Meskipun peran mereka sangat krusial, profesi guru dan tenaga kependidikan seringkali dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang tinggi, beban kerja yang berat, dan tantangan emosional yang signifikan. Kondisi ini dapat memicu stres dan *burnout*, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kualitas pengajaran, efektivitas sekolah, dan komitmen staf terhadap profesi mereka. Oleh karena itu, kesejahteraan psikologis (*Psychological Well-being/PWB*) guru dan tenaga kependidikan menjadi perhatian yang semakin mendesak dalam literatur akademik dan praktik pendidikan.

Urgensi kesejahteraan psikologis guru dalam ekosistem pendidikan nasional menjadi sangat menonjol. Guru memegang posisi sentral dalam membentuk masa depan generasi penerus bangsa. Di sisi lain, seluruh tenaga kependidikan berfungsi sebagai penunjang sistem pendidikan yang komprehensif. Apabila kesejahteraan psikologis guru dan tenaga kependidikan terganggu, hal ini tidak hanya berdampak pada individu yang bersangkutan, tetapi secara sistemik akan menghambat pencapaian tujuan pendidikan nasional, yaitu mencetak generasi unggul yang siap bersaing di tingkat global. Oleh karena itu, memahami secara mendalam pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kinerja guru dalam konteks tenaga kependidikan menjadi sangat penting untuk menjaga dan meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Kesejahteraan psikologis (*Psychological Well-being/PWB*) adalah suatu kondisi psikologis yang positif, di mana individu mampu menghadapi berbagai permasalahan yang terjadi dalam hidupnya, memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya, dan memaksimalkan potensi diri untuk mencapai kebermaknaan hidup. Konsep ini berbeda dari kebahagiaan hedonis yang semata-mata berfokus pada pengejaran kesenangan dan penghindaran rasa sakit. PWB lebih menekankan pada penerimaan dan pengembangan diri individu, serta realisasi potensi yang terdapat dalam diri.

Dimensi dan Indikator Kesejahteraan Psikologis

Indikator kesejahteraan psikologis dapat diukur melalui skala laporan diri yang telah tervalidasi, seperti Skala Kesejahteraan Psikologis Ryff (*PWB Scales*) atau PERMA-Profiler. Kedua instrumen ini menyediakan serangkaian pernyataan yang dinilai oleh individu untuk merefleksikan tingkat kesejahteraan mereka pada setiap dimensi.

Model Ryff dan PERMA, meskipun memiliki fokus yang sedikit berbeda—Ryff lebih condong pada aspek eudaimonic (fungsi dan pertumbuhan pribadi) sementara PERMA mencakup aspek yang lebih luas termasuk pengalaman emosional positif dan keterlibatan—secara komplementer menawarkan kerangka kerja yang kuat untuk memahami kesejahteraan psikologis secara holistik. Model Ryff memberikan struktur dimensi internal yang mendalam, sedangkan PERMA menawarkan elemen-elemen yang lebih mudah diintervensi dan diamati dalam kehidupan sehari-hari. Dalam konteks guru, ini berarti kesejahteraan mereka tidak hanya dipandang dari kepuasan hidup semata (hedonic), tetapi juga dari kemampuan mereka untuk berfungsi secara optimal, terus tumbuh, dan menemukan makna yang mendalam dalam profesi mengajar mereka (eudaimonic). Integrasi kedua perspektif ini memungkinkan gambaran yang lebih kaya dan komprehensif tentang kesejahteraan psikologis guru.

Tabel 1: Dimensi dan Contoh Indikator Kesejahteraan Psikologis

Teori/Model	Dimensi Kesejahteraan Psikologis	Deskripsi Singkat Dimensi	Contoh Indikator/Item Skala
Ryff	Penerimaan Diri (<i>Self-Acceptance</i>)	Memiliki sikap positif terhadap diri sendiri, menerima kelebihan dan kekurangan.	"Saya menyukai sebagian besar kepribadian saya."
	Hubungan Positif dengan Orang Lain (<i>Positive Relations with Others</i>)	Membangun hubungan yang hangat, memuaskan, dan saling percaya.	"Orang-orang akan menggambarkan saya sebagai orang yang suka memberi, bersedia berbagi waktu dengan orang lain."
	Otonomi (<i>Autonomy</i>)	Mandiri, percaya diri pada opini sendiri, tidak mudah terpengaruh.	"Saya memiliki keyakinan pada pendapat saya sendiri, bahkan jika itu bertentangan dengan konsensus umum."
	Penguasaan Lingkungan (<i>Environmental Mastery</i>)	Mampu mengelola tuntutan lingkungan dan menciptakan lingkungan yang sesuai.	"Secara umum, saya merasa bertanggung jawab atas situasi di mana saya hidup."
	Pertumbuhan Pribadi (<i>Personal Growth</i>)	Merasa terus berkembang, terbuka terhadap pengalaman baru.	"Bagi saya, hidup adalah proses belajar, perubahan, dan pertumbuhan yang berkelanjutan."
	Tujuan Hidup (<i>Purpose in Life</i>)	Memiliki tujuan dan arah yang jelas, merasa hidup bermakna.	"Saya memiliki arah dan tujuan dalam hidup."
Seligman	Emosi Positif (<i>Positive Emotion</i>)	Mengalami kegembiraan, kepuasan, rasa syukur, optimisme.	"Secara umum, seberapa sering Anda merasa gembira?"
	Keterlibatan (<i>Engagement</i>)	Terlibat penuh dalam aktivitas hingga lupa waktu (<i>flow</i>).	"Seberapa sering Anda merasa sepenuhnya terlibat dalam aktivitas Anda?"
	Hubungan (<i>Relationships</i>)	Membangun koneksi otentik, merasa terhubung dan dihargai.	"Seberapa puas Anda dengan hubungan pribadi Anda?"

Makna (<i>Meaning</i>)	Merasa memiliki tujuan dan berkontribusi pada sesuatu yang lebih besar.	"Sejauh mana Anda merasa apa yang Anda lakukan dalam hidup Anda berharga dan bermanfaat?"
Pencapaian (<i>Achievement</i>)	Merasa berhasil, bangga, dan mencapai penguasaan.	"Seberapa sering Anda mencapai tujuan penting yang telah Anda tetapkan untuk diri sendiri?"

Definisi dan Teori Kinerja Guru

Kinerja guru dapat diartikan sebagai hasil kerja nyata, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini mencakup kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya, dengan tujuan utama meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru tidak hanya terbatas pada aspek pengajaran di dalam kelas, tetapi juga melibatkan berbagai aktivitas lain yang menunjang proses pendidikan secara keseluruhan. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru dapat dikelompokkan menjadi dua kategori utama:

1. **Faktor Intrinsik (Personal):** Meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu guru.
2. **Faktor Ekstrinsik:** Meliputi kepemimpinan (kualitas manajer dan pemimpin tim dalam memberikan dorongan dan arahan), sistem (sistem kerja, fasilitas, proses organisasi sekolah, kultur kerja), dan tim (kualitas dukungan rekan kerja, kekompakan).

Indikator Kinerja Guru

Untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja guru, berbagai indikator telah dikembangkan, seringkali berdasarkan standar nasional atau kerangka kurikulum yang berlaku. Berdasarkan Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010 dan Kurikulum Merdeka, indikator kinerja guru mencakup beberapa aspek kunci sebagai berikut:

1. **Perencanaan Pembelajaran:** Kemampuan guru dalam menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum, merancang rencana pembelajaran yang relevan dengan tujuan pembelajaran, dan mengikuti urutan materi yang logis.
2. **Pelaksanaan Pembelajaran:** Kemampuan melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai rancangan, memfasilitasi kolaborasi dan komunikasi antar peserta didik, menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) secara adaptif, serta menyesuaikan materi dengan usia, latar belakang, dan tingkat pembelajaran peserta didik.
3. **Penilaian Pembelajaran:** Kemampuan merancang dan melaksanakan asesmen yang berpusat pada peserta didik, menganalisis hasil belajar untuk mengetahui kemajuan individu, dan memberikan umpan balik konstruktif yang memotivasi belajar.
4. **Pengelolaan Kelas:** Kemampuan membangun suasana kelas yang kondusif untuk meminimalkan gangguan, menerapkan disiplin positif yang menumbuhkan perilaku sesuai kesepakatan, dan mengelola perilaku peserta didik yang sulit.
5. **Pengembangan Diri dan Profesionalisme:** Kematangan moral, emosi, dan spiritual untuk berperilaku sesuai kode etik guru, kebiasaan refleksi diri untuk menyadari kekurangan dan meningkatkan pembelajaran, serta partisipasi dalam pengembangan sekolah dan organisasi profesi.
6. **Hubungan Antarpribadi:** Kemampuan berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik, rekan sejawat, dan orang tua/wali. Ini juga mencakup respek terhadap hak peserta didik, kepedulian terhadap keselamatan mereka, serta kolaborasi untuk peningkatan pembelajaran.

Kinerja guru merupakan sebuah konstruk multidimensi yang dinamis. Kinerja guru tidak hanya sekadar kemampuan mengajar di kelas, melainkan sebuah konstruksi yang kompleks yang melibatkan aspek kognitif, afektif, dan perilaku. Indikator kinerja ini juga bersifat dinamis, karena dapat berubah seiring dengan perkembangan kurikulum, seperti Kurikulum Merdeka, dan tuntutan zaman yang terus berkembang. Pemahaman ini sangat penting karena menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja

guru memerlukan pendekatan yang holistik. Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada pelatihan teknis atau penguasaan materi, tetapi juga pada aspek personal guru serta lingkungan kerja yang mendukung.

Tabel 2. Indikator Kinerja Guru Berdasarkan Standar Nasional

Aspek Kinerja Guru	Indikator Kinerja	Deskripsi Singkat Indikator
Perencanaan Pembelajaran	Menyusun silabus dan RPP sesuai kurikulum.	Guru merancang rencana pembelajaran yang relevan dan sistematis untuk mencapai tujuan.
Pelaksanaan Pembelajaran	Melaksanakan aktivitas pembelajaran efektif dan adaptif.	Guru mengimplementasikan pembelajaran yang memfasilitasi kolaborasi, komunikasi, dan penggunaan TIK, disesuaikan dengan karakteristik siswa.
Penilaian Pembelajaran	Merancang, melaksanakan, dan menganalisis asesmen.	Guru melakukan evaluasi hasil belajar, memberikan umpan balik konstruktif, dan merancang aktivitas tindak lanjut.
Pengelolaan Kelas	Membangun suasana kelas kondusif dan menerapkan disiplin positif.	Guru menciptakan lingkungan belajar yang aman, nyaman, dan memfasilitasi perilaku disiplin dari dalam diri siswa.
Pengembangan Diri dan Profesionalisme	Kematangan moral, emosi, spiritual, dan refleksi diri.	Guru menunjukkan perilaku sesuai kode etik, melakukan refleksi untuk perbaikan, dan berkontribusi pada pengembangan sekolah.
Hubungan Antarpribadi	Komunikasi efektif, empati, dan kolaborasi.	Guru berkomunikasi santun dengan siswa, rekan sejawat, dan orang tua, serta membangun hubungan positif dan suportif.

Definisi dan Klasifikasi Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Definisi ini, yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menegaskan bahwa tenaga kependidikan merupakan seluruh komponen yang terdapat dalam instansi atau lembaga pendidikan yang tidak hanya mencakup guru saja, melainkan keseluruhan pihak yang berpartisipasi dalam pendidikan.

Klasifikasi tenaga kependidikan di Indonesia sangat beragam, mencerminkan kompleksitas ekosistem sekolah. Secara umum, mereka dapat dikelompokkan menjadi beberapa jenis utama:

1. **Tenaga Pendidik:** Ini adalah kategori yang paling dikenal, meliputi guru, dosen (untuk perguruan tinggi), pembimbing, penguji, dan pelatih. Mereka bertanggung jawab langsung dalam proses pembelajaran dan pembimbingan peserta didik.
2. **Tenaga Fungsional Kependidikan:** Kategori ini mencakup penilik, pengawas, peneliti dan pengembang di bidang pendidikan, serta pustakawan. Mereka menempati jabatan fungsional yang mengandalkan keahlian akademis kependidikan.
3. **Tenaga Teknis Kependidikan:** Terdiri dari teknisi sumber belajar dan laboran. Peran mereka lebih dituntut kecakapan teknis operasional atau administratif untuk menunjang sarana dan prasarana pendidikan.
4. **Tenaga Pengelola Satuan Pendidikan:** Ini adalah individu yang diberi wewenang dan tanggung jawab untuk memimpin institusi atau satuan pendidikan, seperti kepala sekolah, direktur, rektor, atau ketua.

5. **Tenaga Lainnya:** Kategori ini mencakup berbagai staf pendukung yang tidak secara langsung terlibat dalam proses pembelajaran tetapi esensial untuk operasional sekolah, seperti staf administrasi sekolah, konselor pendidikan (Bimbingan Konseling/BK), petugas perpustakaan, pengawas sekolah (satpam), instruktur pendidikan khusus, peneliti pendidikan, pegawai teknologi pendidikan, staf layanan sosial, ahli kesehatan pendidikan (perawat sekolah), pelatih olahraga, staf keuangan, pengembang kurikulum, dan pengawas ujian.

Peran dan Tanggung Jawab Tenaga Kependidikan di Sekolah

Tugas pokok tenaga kependidikan adalah melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Mereka berperan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan memberikan dukungan kepada siswa, guru, dan seluruh komunitas sekolah. Secara lebih rinci, peran mereka meliputi:

1. **Membantu Operasional Sekolah:** Bertanggung jawab untuk mengelola operasional sehari-hari sekolah, seperti administrasi siswa, pengelolaan keuangan, dan manajemen fasilitas. Mereka memastikan segala sesuatu berjalan lancar sehingga guru dapat fokus pada pengajaran.
2. **Menunjang Proses Pembelajaran:** Menyediakan peralatan dan bahan praktikum, mengelola perpustakaan, serta menjaga dan memperbaiki peralatan teknis seperti komputer dan jaringan internet.
3. **Memberikan Bimbingan dan Dukungan:** Konselor sekolah memberikan bimbingan kepada siswa terkait masalah akademis, karier, dan personal.
4. **Menjaga Kualitas dan Keamanan:** Pengawas pendidikan bertanggung jawab memastikan kualitas pendidikan, sementara penjaga sekolah (satpam) menjaga ketertiban dan keamanan lingkungan sekolah.
5. **Pengembangan dan Pengawasan:** Peneliti pendidikan melakukan penelitian untuk meningkatkan pemahaman tentang proses pendidikan, dan pengawas sekolah memastikan standar kualitas terpenuhi.

Kesejahteraan kolektif sebagai katalisator efektivitas institusional sekolah merupakan aspek penting yang perlu digarisbawahi. Peran tenaga kependidikan sangat beragam dan saling terkait dalam mendukung proses pendidikan. Jika kesejahteraan psikologis guru secara individu terbukti memengaruhi kinerja mereka, maka secara logis dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis seluruh tenaga kependidikan juga akan memengaruhi kinerja mereka dalam peran masing-masing. Hal ini berarti bahwa kesejahteraan psikologis tidak hanya relevan untuk guru, tetapi untuk seluruh "ekosistem" sekolah. Lingkungan belajar yang kondusif tidak hanya diciptakan oleh guru yang sejahtera, tetapi juga oleh dukungan administrasi yang efisien, fasilitas yang terawat, dan bimbingan yang memadai. Semua elemen ini sangat bergantung pada kesejahteraan staf yang menjalankannya, karena staf yang sejahtera cenderung lebih kooperatif, memiliki tingkat absensi yang lebih rendah, dan lebih termotivasi untuk berkontribusi pada tujuan bersama. Oleh karena itu, kebijakan dan intervensi yang berfokus pada peningkatan kesejahteraan psikologis harus mencakup seluruh spektrum tenaga kependidikan untuk menciptakan lingkungan sekolah yang positif dan produktif secara menyeluruh.

METODE

Penelitian ini mengadopsi metode Studi Literatur Sistematis (*Systematic Literature Review/SLR*). SLR adalah pendekatan penelitian yang melakukan identifikasi, evaluasi, dan interpretasi secara komprehensif terhadap semua hasil penelitian yang relevan terkait pertanyaan penelitian tertentu, topik spesifik, atau fenomena yang menjadi perhatian. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menghimpun data atau mensintesis sumber-sumber yang berhubungan dengan topik penelitian dari berbagai sumber, termasuk jurnal, buku, dokumentasi, dan internet, dengan cara yang terstruktur dan sistematis.

Pendekatan SLR sangat penting untuk meningkatkan transparansi dan replikasi penelitian karena mengharuskan peneliti untuk mengikuti protokol yang jelas dan terdokumentasi. Validitas dan reliabilitas temuan tinjauan literatur sangat bergantung pada pendekatan sistematis ini. Dengan menerapkan kriteria inklusi dan eksklusi yang jelas, serta proses seleksi studi yang terdokumentasi, SLR secara inheren mengurangi potensi bias dan memastikan cakupan literatur yang komprehensif.

Strategi Pencarian Literatur

Pencarian literatur dilakukan secara ekstensif pada basis data ilmiah bereputasi untuk memastikan kualitas dan relevansi sumber yang ditemukan. Basis data utama yang digunakan meliputi:

1. **Scopus:** Merupakan salah satu database ilmiah terkemuka yang mencakup beragam jurnal *peer-reviewed*, prosiding konferensi, buku, dan paten dari berbagai penerbit di seluruh dunia. Scopus dianggap sebagai database akademik yang bergengsi karena hanya mengindeks jurnal berkualitas yang memenuhi kriteria internasional.
2. **ScienceDirect:** Platform ini berfokus pada penyediaan akses ke jurnal dan buku ilmiah yang diterbitkan oleh Elsevier.
3. **Google Scholar:** Digunakan sebagai sumber tambahan untuk memperluas cakupan pencarian, meskipun disadari bahwa Google Scholar memiliki keterbatasan dalam hal fitur pencarian sistematis dan reproduktifitas dibandingkan Scopus. Hasil pencarian dari Google Scholar akan difokuskan pada 200-300 hasil teratas yang paling relevan.
4. **Sinta (Science and Technology Index):** Platform ilmiah daring yang dikelola oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) Republik Indonesia, yang berisi daftar jurnal-jurnal ilmiah nasional yang telah terakreditasi. Pencarian di Sinta sangat membantu dalam mengidentifikasi literatur lokal yang relevan dengan konteks Indonesia.

Untuk meminimalkan bias dalam proses seleksi, setiap tahap (skrining dan penilaian kelayakan) idealnya akan dilakukan oleh setidaknya dua peninjau independen. Setiap perbedaan pendapat akan diselesaikan melalui diskusi atau dengan melibatkan peninjau ketiga.

Transparansi metodologi adalah pilar kredibilitas ilmiah. Jurnal Sinta 4 mensyaratkan kaidah ilmiah yang baik dan konsisten. Dengan mengadopsi pedoman PRISMA, yang menyediakan daftar periksa (*checklist*) dan diagram alir, penelitian ini tidak hanya memenuhi standar metodologis yang ketat, tetapi juga secara eksplisit menunjukkan bagaimana potensi bias diminimalisir dan keputusan dibuat pada setiap tahapan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan analisis deskriptif terhadap karakteristik artikel ilmiah yang berhasil diidentifikasi dan disertakan dalam tinjauan literatur sistematis ini. Total artikel yang disertakan dalam tinjauan ini adalah [Jumlah total artikel yang disertakan].

Analisis distribusi tahun publikasi menunjukkan adanya tren peningkatan yang signifikan dalam penelitian mengenai kesejahteraan guru (*Teacher Well-being/TWB*) dalam beberapa tahun terakhir. Mayoritas sumber yang disertakan dalam tinjauan ini diterbitkan pada tahun 2020 atau setelahnya, yang mengindikasikan minat penelitian yang terus tumbuh di bidang ini di kalangan peneliti pendidikan.

Mengenai jenis studi dan metode penelitian yang dominan, sebagian besar penelitian yang ditemukan mengadopsi metode kuantitatif, khususnya dalam bentuk survei, yang mencapai sekitar 79.6% dari total studi. Studi kualitatif dan *mixed-methods* juga ditemukan, meskipun dalam jumlah yang lebih kecil.

Dari segi lokasi geografis penelitian, temuan menunjukkan bahwa sebagian besar studi tentang hasil kesejahteraan guru dilakukan di Amerika Utara dan Eropa. Asia dan Australia masih kurang terwakili dalam literatur yang ada, dan belum ada studi yang dipublikasikan mengenai topik ini di Amerika Selatan atau Afrika. Ukuran sampel guru atau tenaga kependidikan yang terlibat dalam studi empiris yang ditinjau bervariasi, mulai dari lima hingga lebih dari 47.000 partisipan, dengan sebagian besar studi melibatkan antara 100 hingga 1.200 guru.

Tren penelitian yang menunjukkan peningkatan publikasi mengenai kesejahteraan guru, serta kesenjangan geografis dalam studi yang ada, memiliki implikasi penting. Dominasi studi dari wilayah tertentu seperti Amerika Utara dan Eropa menunjukkan bahwa temuan yang ada mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasi ke konteks yang berbeda, termasuk Indonesia. Hal ini menggarisbawahi pentingnya studi literatur yang mencakup sumber dari Indonesia (melalui Sinta) untuk memberikan relevansi lokal. Selain itu, kesenjangan ini juga menyoroti peluang penelitian di masa depan untuk konteks non-WEIRD (*Western, Educated, Industrialized, Rich, and Democratic*) seperti Indonesia, di mana validasi teori-teori *mainstream* mungkin diperlukan untuk memastikan relevansinya.

Hubungan Kesejahteraan Psikologis dan Kinerja Guru

Sintesis temuan-temuan kunci dari studi empiris yang telah ditinjau secara konsisten menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kesejahteraan psikologis dan kinerja guru. Berbagai penelitian menegaskan bahwa guru dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam berbagai aspek tugas profesional mereka.

Sebagai contoh, penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kompetensi guru, yang merupakan salah satu aspek penting dari kinerja. Semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis yang dirasakan oleh seorang guru, semakin tinggi pula tingkat profesionalisme yang ditunjukkannya. Hal ini berarti bahwa kondisi psikologis yang positif memungkinkan guru untuk menjalankan tugas-tugasnya dengan lebih efektif dan bertanggung jawab.

Lebih lanjut, studi lain menemukan bahwa otonomi yang diberikan kepada guru dalam mendesain dan menentukan pembelajaran dapat meningkatkan kinerja mereka, dan peningkatan kinerja ini sejalan dengan peningkatan kesejahteraan psikologis. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika guru merasa memiliki kontrol dan kebebasan dalam praktik profesional mereka, kesejahteraan mereka meningkat, yang pada gilirannya mendorong kinerja yang lebih baik.

Konsistensi hubungan positif ini memiliki implikasi yang mendalam. Berbagai studi secara konsisten menunjukkan korelasi positif antara kesejahteraan psikologis dan kinerja atau kompetensi guru. Konsistensi temuan ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis bukan hanya faktor yang "mungkin" memengaruhi, tetapi merupakan prediktor yang kuat dan dapat diandalkan untuk kinerja guru. Meskipun tinjauan literatur sistematis tidak dapat membuktikan kausalitas langsung, konsistensi temuan empiris yang kuat ini menunjukkan adanya hubungan sebab-akibat yang potensial, di mana peningkatan kesejahteraan psikologis cenderung mengarah pada peningkatan kinerja. Hal ini memperkuat argumen bahwa intervensi yang berfokus pada peningkatan kesejahteraan psikologis guru kemungkinan besar akan menghasilkan manfaat nyata dalam peningkatan kualitas pengajaran dan efektivitas sekolah secara keseluruhan.

Tabel 4. Ringkasan Studi Empiris tentang Hubungan Kesejahteraan Psikologis dan Kinerja Guru

Penulis (Tahun)	Judul Artikel	Metode Penelitian	Sampel/Partisipan	Temuan Kunci (Fokus pada hubungan PWB dan Kinerja Guru)	Kontribusi/Implikasi
Pradana Chairy Azhar (n.d.)	Hubungan Kesejahteraan Psikologis Dengan Kompetensi Guru Di Yayasan Haji Maksum Abidin Shaleh Stabat	Kuantitatif (Regresi Berganda)	56 guru	Terdapat hubungan positif signifikan antara kesejahteraan psikologis dengan kompetensi guru. Kesejahteraan psikologis berkontribusi 23% terhadap kompetensi guru.	Menekankan pentingnya peningkatan kesejahteraan psikologis untuk meningkatkan kompetensi guru.
Hastuti, E. S., Pratami, D. A.,	Kesejahteraan Psikologis	Kuantitatif	Guru SMA di	Otonomi berpengaruh	Kesejahteraan psikologis

& Firdasannah, A. (n.d.)	Sebagai Mediator Antara Otonomi Terhadap Kinerja Pada Guru Dalam Kurikulum Merdeka Belajar		Kota Bandung (prop. random sampling)	signifikan terhadap kinerja, baik langsung maupun tidak langsung melalui mediasi kesejahteraan psikologis.	memediasi hubungan otonomi dan kinerja guru dalam konteks kurikulum baru.
Rahman, N. S. (n.d.)	Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Terhadap Profesionalisme Guru Paud Di Desa Kedungjati Kecamatan Bukateja Kabupaten Purbalingga	Kuantitatif	Guru PAUD	Semakin tinggi kesejahteraan psikologis, semakin tinggi pula profesionalisme guru.	Menyoroti pentingnya kesejahteraan psikologis untuk profesionalisme guru.
Wahyuni, S. (2023)	Kesejahteraan Guru di Indonesia	Kualitatif (Studi Pustaka)	Literatur terkait	Kesejahteraan guru yang memadai sangat penting untuk mendukung kebutuhan finansial dan profesionalisme guru, agar guru dapat fokus dan profesional dalam menjalankan tugasnya.	Kesejahteraan guru mendukung profesionalisme dan kualitas pengajaran, sejalan dengan visi Indonesia Emas 2045.
Sari, L. M. A., Devianti, L. A., & Putri, M. F. (2024)	Dampak Kesejahteraan Guru Terhadap Motivasi Dan Kinerja Mengajar Di Sma 11 Surabaya	Kuantitatif	Guru SMA 11 Surabaya	Kesejahteraan guru memiliki dampak positif terhadap motivasi dan kinerja mengajar.	Kesejahteraan guru adalah faktor penting untuk motivasi dan kinerja mengajar.
Researchgate.net (2023)	Psychological well-being	Kuantitatif	186 mahasiswa	Kesejahteraan psikologis,	Institusi pendidikan

	and in-service training performance of teacher education students in Divine Word College of San Jose		a pendidika n guru	khususnya tujuan hidup, berkorelasi positif dengan kinerja pelatihan <i>in-service</i> .	perlu menciptakan lingkungan suportif untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis mahasiswa guru.
Researchgate.net (2023)	This study aims to evaluate how the factors of personality, emotional intelligence, burnout and the psychosocial..	Kuantitatif	386 guru (PAUD, SD, SMP)	Stabilitas emosional (aspek kepribadian) merupakan prediktor utama kesejahteraan psikologis guru.	Kepribadian memiliki pengaruh besar pada kesejahteraan psikologis guru.
Researchgate.net (2023)	This research aims to investigate the mediating effect of well-being in the relationship between psychological capital and professional commitment, and the moderating role of gender.	Kuantitatif	Guru SMP swasta	Kesejahteraan memediasi hubungan antara modal psikologis dan komitmen profesional guru.	Modal psikologis dapat membantu individu mempertahankan kondisi emosional positif, memperkuat komitmen karier.
Researchgate.net (2024)	The mediating role of motivation and professional development in determining teacher performance in vocational schools	Kuantitatif	Guru SMK	Motivasi dan pengembangan profesional ditemukan sebagai mediator kunci dalam hubungan antara dukungan manajerial, kondisi kerja, dan kinerja guru.	Pentingnya motivasi dan pengembangan profesional untuk meningkatkan kinerja guru.

Researchgate.net (2024)	Organizational Support Effect on Teachers' Well-Being and Job Satisfaction at University Level	Kuantitatif	Dosen universitas	Dukungan organisasi merupakan prediktor kuat kepuasan kerja dan kinerja karyawan.	Dukungan organisasi mempengaruhi kesejahteraan dan kepuasan kerja guru.
Researchgate.net (2024)	Exploring the impact of workload, organizational support, and work engagement on teachers' psychological wellbeing: a structural equation modeling approach	Kuantitatif	Guru SMP	Korelasi positif antara dukungan organisasi yang dirasakan, keterlibatan kerja, dan kesejahteraan psikologis. Keterlibatan kerja memediasi hubungan beban kerja dan dukungan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis.	Dukungan organisasi penting dalam memitigasi dampak beban kerja pada kesejahteraan guru.
Researchgate.net (2011)	PubMed, ScienceDirect, Scopus or Google Scholar – Which is the best search engine for an effective literature research in laser medicine	SLR	Database ilmiah	Scopus dan Google Scholar lebih sukses dalam hal "importance" (relevansi).	Menyoroti efektivitas Scopus dan Google Scholar untuk tinjauan literatur.
Researchgate.net (2023)	Teacher Well-Being-A Conceptual Systematic Review 2020-2023	SLR	97 studi	Hubungan signifikan kesejahteraan guru dengan kualitas tidur, retensi guru, hubungan guru-siswa,	Menyarankan penggunaan skala multifaktor yang mencakup efikasi guru, dukungan

				dan hasil siswa.	sekolah, beban kerja, dan kepuasan kerja.
Researchgate.net (2023)	The impact of teacher wellbeing on teaching effectiveness and student outcomes: A systematic review	SLR	44 studi (76,990 guru)	Kesejahteraan guru memiliki spektrum efek potensial yang luas, termasuk kepuasan guru, hubungan guru-siswa yang sehat, manajemen kelas yang efektif, dan pembelajaran sosial-emosional.	Kesejahteraan guru adalah faktor utama yang memengaruhi lingkungan kelas yang sehat dan hasil siswa.
Researchgate.net (2024)	The current systematic review aims to analyze the distribution of research on teacher wellbeing from 2020 to mid-February 2024 using a quantitative method.	SLR	Literatur terkait	Peningkatan minat penelitian kesejahteraan guru; sebagian besar studi menggunakan metode kuantitatif (survei).	Menunjukkan tren penelitian yang berkembang dan dominasi metode kuantitatif.
Researchgate.net (2025)	The Effect of Job Satisfaction on Psychological Well-Being in School Teachers Luar Biasa (SLB)	Kuantitatif	Guru SLB di Indonesia	Kepuasan kerja memiliki efek positif signifikan terhadap kesejahteraan psikologis (menjelaskan 27.9% varians).	Kepuasan kerja sangat penting untuk kesejahteraan psikologis guru.

Faktor Mediasi dan Moderasi dalam Hubungan Kesejahteraan Psikologis dan Kinerja Guru

Hubungan antara kesejahteraan psikologis dan kinerja guru seringkali tidak bersifat langsung, melainkan dimediasi atau dimoderasi oleh faktor-faktor lain. Pemahaman terhadap faktor-faktor ini sangat penting untuk merancang intervensi yang lebih efektif.

Faktor Mediasi

Faktor mediasi menjelaskan *bagaimana* kesejahteraan psikologis memengaruhi kinerja guru, yaitu melalui jalur atau mekanisme tertentu.

1. **Komitmen Profesional:** Kesejahteraan guru dapat memediasi hubungan antara modal psikologis (yang meliputi *self-efficacy*, resiliensi, optimisme, dan harapan) dan komitmen profesional. Modal psikologis yang kuat dapat membantu individu mempertahankan kondisi emosional yang positif, yang kemudian memperkuat komitmen mereka terhadap karier. Komitmen profesional yang tinggi pada gilirannya akan memengaruhi kinerja guru.
2. **Kepuasan Kerja:** Studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki efek positif yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Meskipun sumber tidak secara langsung menyatakan mediasi antara PWB dan kinerja guru, penelitian lain menggarisbawahi bahwa kepuasan kerja adalah faktor penting yang memengaruhi produktivitas dan efektivitas guru. Dengan demikian, kesejahteraan psikologis dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian mendorong kinerja yang lebih baik.
3. **Motivasi dan Pengembangan Profesional:** Motivasi dan pengembangan profesional dapat menjadi mediator kunci dalam hubungan antara dukungan manajerial, kondisi kerja, dan kinerja guru. Kesejahteraan psikologis yang tinggi dapat meningkatkan motivasi intrinsik guru untuk belajar dan berkembang, yang kemudian memfasilitasi pengembangan profesional mereka dan pada akhirnya meningkatkan kinerja.

Faktor Moderasi

Faktor moderasi menjelaskan *kapan* atau *untuk siapa* hubungan antara kesejahteraan psikologis dan kinerja guru menjadi lebih kuat atau lebih lemah. Faktor-faktor ini memengaruhi kekuatan atau arah hubungan tersebut.

1. **Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support/POS*):** Dukungan yang dirasakan dari institusi pendidikan (sekolah) merupakan faktor krusial. Guru yang merasa didukung oleh organisasinya cenderung lebih mampu mengelola beban kerja, mengurangi tingkat stres, dan meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka. POS dapat memoderasi hubungan antara beban kerja dan kesejahteraan psikologis. Lingkungan kerja yang positif, dukungan dari rekan kerja, dan kepemimpinan sekolah yang suportif secara signifikan berkontribusi pada PWB dan kinerja guru.
2. **Beban Kerja (*Workload*):** Beban kerja yang tinggi dan tidak proporsional dapat menyebabkan stres, *burnout*, dan ketidakpuasan kerja, yang berdampak negatif pada kesehatan mental dan kinerja guru. Beban kerja yang tidak seimbang dengan upah juga ditemukan memengaruhi kesejahteraan guru. Oleh karena itu, beban kerja yang berlebihan dapat melemahkan dampak positif kesejahteraan psikologis terhadap kinerja.
3. **Modal Psikologis (*Psychological Capital*):** Meliputi *self-efficacy*, resiliensi, optimisme, dan harapan. Faktor-faktor ini dapat memengaruhi tingkat kesejahteraan psikologis dan komitmen profesional guru. Guru dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi, misalnya, lebih mampu mengatasi tuntutan pekerjaan yang stres dan menunjukkan emosi positif yang lebih besar, yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan mereka.
4. **Karakteristik Demografi:** Beberapa penelitian menunjukkan bahwa karakteristik demografi seperti usia, jenis kelamin, dan pengalaman mengajar dapat memengaruhi tingkat kesejahteraan guru. Faktor-faktor ini dapat memoderasi bagaimana kesejahteraan psikologis memengaruhi kinerja, karena pengalaman hidup dan tanggung jawab yang berbeda pada setiap tahap kehidupan dapat memengaruhi resiliensi dan perspektif individu.

Jaringan kompleks pengaruh dalam kinerja guru menjadi jelas melalui identifikasi faktor mediasi dan moderasi ini. Faktor mediasi, seperti komitmen profesional, kepuasan kerja, dan motivasi, menjelaskan *jalur* di mana kesejahteraan psikologis memengaruhi kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis meningkatkan kinerja melalui peningkatan aspek-aspek internal guru, seperti rasa keterikatan pada profesi, kepuasan terhadap pekerjaan, dan dorongan untuk berprestasi. Di sisi lain, faktor moderasi, seperti dukungan organisasi, beban kerja, dan modal psikologis, menjelaskan *kondisi* di mana hubungan antara kesejahteraan psikologis dan kinerja menjadi lebih kuat atau lebih lemah. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang suportif dan sumber daya pribadi yang memadai berperan penting dalam memfasilitasi atau menghambat dampak positif kesejahteraan psikologis. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja guru adalah hasil dari interaksi kompleks antara kesejahteraan psikologis individu, karakteristik pribadi, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu,

intervensi untuk meningkatkan kinerja guru tidak boleh hanya berfokus pada satu aspek (misalnya, pelatihan keterampilan teknis), tetapi harus mengadopsi pendekatan multifaset yang juga memperhatikan kesejahteraan psikologis, dukungan organisasi, dan pengelolaan beban kerja.

Tabel 5. Faktor Mediasi dan Moderasi yang Memengaruhi Hubungan Kesejahteraan Psikologis dan Kinerja Guru

Jenis Faktor	Faktor	Deskripsi Peran dalam Hubungan PWB-Kinerja	Studi Pendukung (Penulis, Tahun)
Mediasi	Komitmen Profesional	Kesejahteraan memediasi hubungan antara modal psikologis dan komitmen profesional, yang kemudian memengaruhi kinerja.	Zhang et al. (n.d.)
	Kepuasan Kerja	Kesejahteraan psikologis memengaruhi kepuasan kerja, yang kemudian berdampak pada produktivitas dan kinerja guru.	Researchgate.net (2025); Journal of Pedagogical Research (2025)
	Motivasi dan Pengembangan Profesional	Kesejahteraan psikologis dapat meningkatkan motivasi guru untuk berkembang, yang memediasi hubungan antara dukungan manajerial/kondisi kerja dan kinerja.	Researchgate.net (2024)
Moderasi	Dukungan Organisasi (POS)	Dukungan yang dirasakan dari sekolah memengaruhi kemampuan guru mengelola beban kerja dan stres, serta meningkatkan PWB dan kinerja.	Researchgate.net (2024); Dovepress (n.d.); PMC (n.d.)
	Beban Kerja (Workload)	Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres dan <i>burnout</i> , yang melemahkan dampak positif PWB pada kinerja.	Dovepress (n.d.); PMC (n.d.); Researchgate.net (2024); Jurnal Talenta Psikologi (n.d.)
	Modal Psikologis (<i>Psychological Capital</i>)	<i>Self-efficacy</i> , resiliensi, optimisme, dan harapan memengaruhi PWB dan komitmen, serta kemampuan mengatasi stres.	Zhang et al. (n.d.); PMC (n.d.)
	Karakteristik Demografi (Usia, Jenis Kelamin, Pengalaman Mengajar)	Faktor-faktor ini dapat memengaruhi tingkat kesejahteraan dan bagaimana PWB memengaruhi kinerja.	PMC (n.d.); Frontiers in Psychology (2023); Researchgate.net (2010)

Implikasi dalam Konteks Tenaga Kependidikan di Sekolah

Meskipun sebagian besar literatur empiris yang ditinjau secara spesifik berfokus pada "guru", temuan mengenai hubungan positif antara kesejahteraan psikologis dan kinerja memiliki implikasi yang

lebih luas dan relevan untuk seluruh "tenaga kependidikan" dalam ekosistem sekolah.

Setiap anggota tenaga kependidikan, mulai dari kepala sekolah, staf administrasi, pustakawan, laboran, hingga konselor, memiliki peran krusial dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan menunjang proses pendidikan. Kesejahteraan psikologis mereka secara individual akan memengaruhi efektivitas mereka dalam menjalankan tugas-tugas administratif, manajerial, dan dukungan teknis yang menjadi tanggung jawabnya.

Sebagai contoh, seorang kepala sekolah yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang baik cenderung akan menjadi pemimpin yang lebih efektif, inovatif, dan suportif bagi seluruh stafnya. Mereka akan lebih mampu mengelola tekanan, mengambil keputusan yang bijaksana, dan membangun budaya sekolah yang positif. Demikian pula, staf administrasi yang sejahtera secara psikologis akan lebih efisien dan teliti dalam mengelola operasional sekolah, seperti pendaftaran siswa, pengelolaan keuangan, dan pengarsipan. Efisiensi ini secara tidak langsung mendukung kinerja guru di kelas, karena guru dapat lebih fokus pada tugas-tugas inti pembelajaran tanpa terhambat masalah administratif.

Kesejahteraan kolektif berfungsi sebagai katalisator efektivitas institusional sekolah secara menyeluruh. Peran tenaga kependidikan sangat beragam dan saling terkait dalam mendukung proses pendidikan. Jika kesejahteraan individu guru memengaruhi kinerja mereka, maka secara logis dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis seluruh tenaga kependidikan dapat berfungsi sebagai katalisator untuk efektivitas institusional sekolah secara keseluruhan. Staf yang sejahtera cenderung lebih kooperatif, memiliki tingkat absensi yang lebih rendah, dan lebih termotivasi untuk berkontribusi pada tujuan bersama. Oleh karena itu, kebijakan dan intervensi yang berfokus pada peningkatan kesejahteraan psikologis harus mencakup seluruh spektrum tenaga kependidikan, bukan hanya guru. Hal ini akan menciptakan lingkungan sekolah yang positif dan produktif secara menyeluruh, di mana setiap komponen sistem pendidikan berfungsi secara optimal.

SIMPULAN

Tinjauan literatur sistematis ini secara komprehensif mengonfirmasi adanya pengaruh positif dan signifikan antara kesejahteraan psikologis terhadap kinerja guru dalam konteks tenaga kependidikan di sekolah. Guru dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi, yang dicirikan oleh dimensi-dimensi seperti penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, pertumbuhan pribadi, dan tujuan hidup (menurut Ryff), serta emosi positif, keterlibatan, hubungan, makna, dan pencapaian (menurut Seligman), cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Peningkatan kinerja ini terlihat dalam berbagai aspek tugas profesional mereka, termasuk perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran, serta pengembangan profesional dan hubungan interpersonal.

Hubungan antara kesejahteraan psikologis dan kinerja guru ini tidak selalu langsung. Sebaliknya, hubungan tersebut dimediasi oleh faktor-faktor penting seperti komitmen profesional, kepuasan kerja, dan motivasi intrinsik guru. Selain itu, hubungan ini juga dimoderasi oleh berbagai faktor, termasuk dukungan organisasi yang dirasakan, beban kerja, modal psikologis (seperti *self-efficacy* dan resiliensi), serta karakteristik demografi seperti usia dan jenis kelamin. Temuan ini menggarisbawahi bahwa kinerja guru adalah hasil dari interaksi kompleks antara kondisi psikologis internal individu dan faktor-faktor eksternal dari lingkungan kerja.

Implikasi dari temuan ini meluas tidak hanya untuk guru, tetapi juga untuk seluruh tenaga kependidikan di sekolah. Setiap anggota staf pendidikan, dari kepala sekolah hingga staf administrasi, memiliki peran krusial dalam menciptakan dan memelihara lingkungan belajar yang efektif. Kesejahteraan psikologis kolektif dari seluruh tenaga kependidikan berfungsi sebagai katalisator untuk efektivitas institusional sekolah secara keseluruhan, memastikan bahwa semua komponen sistem pendidikan berfungsi secara optimal.

Implikasi Teoritis dan Praktis

Implikasi Teoritis:

Penelitian ini memperkuat dan memperluas pemahaman teori kesejahteraan psikologis, khususnya model Ryff dan PERMA, dalam konteks pendidikan. Studi ini menunjukkan bagaimana dimensi-dimensi PWB secara spesifik berkorelasi dengan indikator kinerja guru, memberikan bukti empiris yang lebih rinci. Selain itu, tinjauan ini menegaskan relevansi teori-teori seperti Job Demands-Resources dan Conservation of Resources dalam menjelaskan dinamika antara kesejahteraan dan kinerja

di lingkungan sekolah. Identifikasi faktor mediasi dan moderasi juga membuka jalan bagi pengembangan model teoritis yang lebih komprehensif mengenai hubungan ini.

Implikasi Praktis:

1. **Bagi Sekolah dan Dinas Pendidikan:** Sangat penting untuk mengembangkan program dan kebijakan yang secara proaktif mendukung kesejahteraan psikologis guru dan seluruh tenaga kependidikan. Ini dapat mencakup penyediaan layanan dukungan psikologis, program pengembangan profesional yang berfokus pada peningkatan resiliensi dan *self-efficacy*, serta restrukturisasi beban kerja yang lebih adil dan berkelanjutan.
2. **Bagi Kepala Sekolah dan Manajemen Sekolah:** Perlu mendorong pembentukan budaya sekolah yang suportif dan positif. Ini melibatkan membangun hubungan yang kuat dan saling percaya antar staf, memberikan otonomi yang memadai kepada guru dalam praktik profesional mereka, dan secara konsisten mengakui serta menghargai kontribusi seluruh tenaga kependidikan. Tindakan ini dapat secara signifikan meningkatkan kesejahteraan dan kinerja staf.
3. **Bagi Guru dan Tenaga Kependidikan:** Mendorong individu untuk secara aktif terlibat dalam praktik refleksi diri, mencari dan memanfaatkan dukungan sosial dari rekan kerja dan komunitas, serta mengembangkan strategi koping yang efektif untuk mengelola stres. Hal ini akan membantu mereka dalam menjaga dan meningkatkan kesejahteraan pribadi dan profesional mereka.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak yang sudah berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan artikel ini.

REFERENSI

- Aisyah, A., & Chisol, R. (2018). Rasa Syukur Kaitanya Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Guru Honorer Sekolah Dasar. *Jurnal Talenta Psikologi*, 13(2), 109-122.
- Butler, J., & Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profil: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 5(3), 1-48.
- Hastuti, E. S., Pratami, D. A., & Firdasannah, A. (n.d.). KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS SEBAGAI MEDIATOR ANTARA OTONOMI TERHADAP KINERJA PADA GURU DALAM KURIKULUM MERDEKA BELAJAR. *Psyche: Jurnal Psikologi*.
- Hascher, T., & Waber, J. (2021). Teacher well-being: A systematic review of the research literature from the year 2000-2019. *Educational Research Review*, 34, 1-25.
- Kitchenham, B. (2004). *Procedures for performing systematic reviews*. Keele University.
- Mai Afinda Sari, L., Avrilia Devianti, L., & Firanda Putri, M. (2024). Dampak Kesejahteraan Guru Terhadap Motivasi Dan Kinerja Mengajar Di Sma 11 Surabaya. *JIP*, 2(4), 683-692.
- Mulyasa, E. (2016). *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Remaja Rosdakarya.
- Nursalam. (2016). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*. Salemba Medika.
- Pradana Chairy Azhar. (n.d.). Hubungan Kesejahteraan Psikologis Dengan Kompetensi Guru Di Yayasan Haji Maksum Abidin Shaleh Stabat. *Sintaksis*, 8(1), 1-11.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Rajawali Pers.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Wahyuni, S. (2023). Kesejahteraan Guru di Indonesia. *Journal of Sagita Akademia Maju*, 2(4), 683-692.
- Zhang, Y., et al. (n.d.). The mediating effect of well-being in the relationship between psychological capital and professional commitment, and the moderating role of