

Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kesejahteraan Guru Di SMA Negeri 8 Kota Jambi

Karisma Nurul Afyati¹, Mayasari², Sudawan Supriadi³

¹Universitas Jambi, Krsmanrlafyti451@gmail.com

²Universitas Jambi, mayasari@unja.ac.id

³Universitas Jambi, sudawan.supriadi@unja.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan guru serta mengidentifikasi faktor yang paling dominan di SMA Negeri 8 Kota Jambi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode analisis faktor. Populasi penelitian adalah seluruh guru yang berjumlah 71 orang, dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, serta analisis faktor untuk mereduksi dan mengelompokkan variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan terdapat 11 faktor yang terbentuk dari empat aspek utama, yaitu ekonomi, sosial, psikologis, dan fisik. Berdasarkan hasil rotasi dan interpretasi faktor, faktor sosial menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kesejahteraan guru, yang meliputi dukungan organisasi, hubungan kerja, interaksi sosial, dukungan sejawat, dan lingkungan kerja. Faktor ini memberikan kontribusi terbesar dibandingkan faktor lainnya dalam menjelaskan variasi kesejahteraan guru. Dengan demikian, kesejahteraan guru tidak hanya dipengaruhi oleh aspek ekonomi, tetapi juga sangat ditentukan oleh faktor sosial, sehingga peningkatan kesejahteraan guru perlu dilakukan secara komprehensif dengan memperkuat hubungan sosial dan lingkungan kerja serta didukung oleh aspek ekonomi, psikologis, dan fisik.

Kata kunci: *Kesejahteraan Guru, Analisis Faktor, Faktor Sosial, Guru SMA.*

Abstract

This study aims to analyze the factors affecting teachers' welfare and to identify the most dominant factor at SMA Negeri 8 Kota Jambi using a quantitative approach and factor analysis method. The population consisted of all teachers, totaling 71 respondents. Data were collected through questionnaires and documentation, then analyzed using validity and reliability tests as well as factor analysis to reduce and group the research variables. The results show that 11 factors were formed from four main aspects, namely economic, social, psychological, and physical. Based on the rotation and interpretation results, the social factor emerged as the most dominant factor influencing teachers' welfare, which includes organizational support, work relationships, social interaction, peer support, and work environment. This factor contributes the most compared to other factors in explaining the variation of teachers' welfare. Thus, teachers' welfare is not only influenced by economic aspects but is also strongly determined by social factors. Therefore, efforts to improve teachers' welfare should be carried out comprehensively by strengthening social relationships and the work environment, supported by economic, psychological, and physical aspects.

Keywords: *Teachers' Welfare, Factor Analysis, Social Factors, High School Teachers.*

Corresponding Author:

Karisma Nurul Afiati

Universitas Jambi, Krsmanrlafyti451@gmail.com

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peranan yang sangat penting dalam pembangunan suatu bangsa, khususnya dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam perspektif human capital, keberhasilan pembangunan tidak hanya ditentukan oleh jumlah tenaga kerja, tetapi lebih pada kualitas modal manusia yang dimiliki suatu negara. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan menjadi instrumen utama dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing bangsa (Mayasari et al., 2022). Sejalan dengan itu, kualitas pendidikan sangat bergantung pada kualitas guru sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran.

Guru merupakan tenaga pendidik profesional yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, serta mengevaluasi peserta didik pada pendidikan formal. Dalam menjalankan perannya, guru dituntut tidak hanya menguasai materi pembelajaran, tetapi juga terus mengembangkan kompetensi profesional secara berkelanjutan. (Rahman, 2023) menegaskan bahwa guru memiliki tanggung jawab untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilannya seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Selain itu, penelitian oleh (Tampubolon et al., 2023) menunjukkan bahwa guru yang aktif mengikuti program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) memiliki peningkatan kompetensi pedagogik dan berdampak pada kualitas pembelajaran yang lebih baik.

Meskipun demikian, salah satu persoalan penting dalam dunia pendidikan adalah kesejahteraan guru yang masih belum optimal. Berdasarkan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005, guru dikatakan profesional apabila memiliki keahlian, sertifikasi, serta komitmen dalam melaksanakan tugasnya secara profesional. Namun dalam praktiknya, pengakuan profesional tersebut belum sepenuhnya sejalan dengan kesejahteraan yang diterima guru, terutama bagi guru non-ASN atau honorer.

Kondisi kesejahteraan guru di Indonesia masih menunjukkan kesenjangan yang cukup signifikan. Survei yang dilakukan oleh IDEAS dan Dompot Dhuafa menunjukkan bahwa sebanyak 74,3% guru honorer memiliki penghasilan di bawah Rp 2.000.000 per bulan, bahkan 20,5% di antaranya menerima di bawah Rp 500.000 per bulan (Santika, 2024). Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat ketidakseimbangan antara peran strategis guru dalam pendidikan dengan tingkat kesejahteraan yang mereka terima.

Fenomena rendahnya kesejahteraan guru juga berdampak pada motivasi dan kinerja dalam proses pembelajaran. (Mujib, 2023) menyatakan bahwa rendahnya kesejahteraan guru, khususnya guru agama, dapat memengaruhi semangat kerja dan kualitas pengajaran. Hal ini diperkuat oleh pandangan bahwa kesejahteraan guru bukan hanya persoalan individu, tetapi juga merupakan investasi strategis dalam pembangunan pendidikan nasional (Alatas, 2024).

Secara global, isu kesejahteraan guru juga menjadi perhatian berbagai penelitian. (Bibi & Habib, 2025) menemukan bahwa kesejahteraan guru dipengaruhi oleh motivasi intrinsik, beban kerja, dan lingkungan kerja. Sementara itu, (Issom et al., 2025) melalui

systematic review menyimpulkan bahwa kesejahteraan guru sangat dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja, dukungan sosial, serta lingkungan kerja yang sehat. (Nwoko et al., 2023) juga menambahkan bahwa kesejahteraan guru mencakup aspek ekonomi, psikologis, sosial, dan organisasi.

Di tingkat nasional, kesejahteraan guru juga dipengaruhi oleh faktor motivasi, kepuasan kerja, dan dukungan organisasi (Kholisna, 2024). (Siregar & Amir, 2025) menegaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja sekaligus kesejahteraan guru. Selain itu, faktor sosial ekonomi seperti distribusi pendapatan, akses pendidikan, dan kesempatan kerja juga berperan penting dalam menentukan kesejahteraan individu, termasuk guru (Lumbanraja et al., 2024; Saiful, 2023).

Berdasarkan teori Human Capital yang dikemukakan oleh Becker (1964), manusia merupakan modal yang dapat ditingkatkan nilainya melalui investasi pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan kesehatan. Investasi tersebut tidak hanya memberikan manfaat ekonomi berupa peningkatan pendapatan, tetapi juga manfaat non-ekonomi seperti kepuasan kerja dan motivasi (psychic income). Dalam konteks guru, tingkat pendidikan, kompetensi, pengalaman, dan kondisi kesehatan merupakan bentuk modal manusia yang menentukan kesejahteraan mereka.

Dalam teori tersebut, kesejahteraan guru dapat dilihat dari beberapa aspek. Pertama, faktor ekonomi yang berkaitan dengan gaji, tunjangan, dan stabilitas pendapatan sebagai hasil investasi pendidikan dan pengalaman kerja. Kedua, faktor sosial yang berkaitan dengan hubungan kerja, dukungan organisasi, serta pengakuan profesional di lingkungan kerja. Ketiga, faktor psikologis yang mencakup motivasi, kepuasan kerja, rasa aman, dan semangat pengembangan diri. Keempat, faktor fisik yang berkaitan dengan kesehatan dan kondisi kerja yang memengaruhi produktivitas guru (Becker, 1964).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kajian mengenai kesejahteraan guru masih banyak berfokus pada guru honorer, guru madrasah, atau dosen, sementara kajian yang secara spesifik membahas guru SMA masih terbatas. Di sisi lain, perbedaan status kepegawaian antara guru ASN dan non-ASN juga menimbulkan variasi dalam tingkat kesejahteraan yang dirasakan, baik dari aspek ekonomi, sosial, maupun psikologis.

Di Kota Jambi, khususnya SMA Negeri 8 Kota Jambi, terdapat perbedaan status kepegawaian antara guru ASN dan non-ASN yang berpotensi memengaruhi tingkat kesejahteraan mereka. Guru ASN umumnya memiliki jaminan pendapatan dan sosial yang lebih stabil, sedangkan guru non-ASN masih menghadapi ketidakpastian penghasilan dan keterbatasan insentif. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan kesejahteraan yang perlu dikaji lebih dalam.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan guru di SMA Negeri 8 Kota Jambi, khususnya dari aspek ekonomi, sosial, psikologis, dan fisik, serta untuk mengetahui faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kesejahteraan guru.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis faktor (factor analysis) untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan guru. Penelitian dilaksanakan di SMA Negeri 8 Kota Jambi dengan populasi seluruh guru yang berjumlah 71 orang, sehingga teknik yang digunakan adalah total sampling.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi. Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan data. Selanjutnya, analisis data dilakukan dengan teknik analisis faktor yang meliputi uji

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), Bartlett's Test, Measure of Sampling Adequacy (MSA), serta Rotated Component Matrix. Analisis ini bertujuan untuk mengelompokkan indikator-indikator menjadi faktor baru yang terbentuk berdasarkan aspek ekonomi, sosial, psikologis, dan fisik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Prasyarat Analysis, Uji Validitas Confirmatory Factor Analysis (CFA) **Membuat Matriks Korelasi**

Analisis faktor mensyaratkan adanya korelasi yang memadai antar variabel dalam matriks data agar dapat dilakukan. Oleh karena itu, dilakukan beberapa pengujian, yaitu Bartlett's Test of Sphericity untuk menguji apakah variabel dalam sampel saling berkorelasi, uji Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) untuk menilai kecukupan sampel dengan kriteria nilai $KMO > 0,5$, serta uji Measure of Sampling Adequacy (MSA) untuk mengukur derajat korelasi antar variabel dengan kriteria $MSA > 0,5$. Hasil pengujian Bartlett's Test of Sphericity dan KMO dengan bantuan software SPSS 26 disajikan pada Tabel 1:

Tabel 1. Hasil Uji KMO dan Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.597
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2799.202
	Df	861
	Sig.	.000

Langkah selanjutnya adalah pengujian Measure of Sampling Adequacy (MSA), di mana setiap variabel dianalisis untuk menentukan apakah dapat diproses lebih lanjut atau harus dikeluarkan. Variabel dinyatakan layak apabila memiliki nilai $MSA > 0,5$. Nilai MSA diperoleh dari tabel Anti-Image Matrix pada bagian Anti-Image Correlation, yaitu nilai korelasi bertanda "a" pada diagonal utama. Hasil uji MSA pada penelitian ini disajikan pada Tabel 2:

Tabel 2. Nilai MSA Variabel Penelitian Tahap Pertama

P	Indikator	Nilai MSA	Ket
A1	Penghasilan (gaji) setiap bulan mampu mencukupi kebutuhan pokok keluarga sehari-hari secara tetap dan berkualitas	0,643	Valid
A2	Penghasilan (gaji) setiap bulan mampu mencukupi kebutuhan pokok keluarga sehari-hari secara tetap dan berkualitas	0,643	Valid
A3	Kebutuhan pendidikan keluarga dapat terpenuhi secara baik dan optimal	0,686	Valid
A4	Kebutuhan pendidikan keluarga dapat terpenuhi secara baik dan optimal	0,627	Valid
A5	Memiliki penghasilan tambahan	0,698	Valid

P	Indikator	Nilai MSA	Ket
A6	Memiliki penghasilan tambahan	0,6	Valid
A7	Memiliki penghasilan tambahan	0,723	Valid
A8	Tunjangan dan insentif finansial dan non-finansial yang diberikan oleh pihak Pendidikan	0,728	Valid
A9	Tunjangan dan insentif finansial dan non-finansial yang diberikan oleh pihak Pendidikan	0,638	Valid
A10	Kompensasi langsung dan tidak langsung	0,557	Valid
A11	Kompensasi langsung dan tidak langsung	0,638	Valid
B1	Hubungan dan interaksi sosial	0,549	Valid
B2	Hubungan dan interaksi sosial	0,482	Tidak Valid
B3	Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri	0,484	Tidak Valid
B4	Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri	0,674	Valid
B5	Manajemen pembiayaan yang mencakup sistem penggajian di sekolah, peran lingkungan dan akses transportasi	0,621	Valid
B6	Manajemen pembiayaan yang mencakup sistem penggajian di sekolah, peran lingkungan dan akses transportasi	0,607	Valid
B7	Manajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, rekrutmen dan evaluasi	0,585	Valid
B8	Manajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, rekrutmen dan evaluasi	0,705	Valid
B9	Manajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, rekrutmen dan evaluasi	0,676	Valid
B10	Dukungan sosial yang diperoleh guru dari lingkungan sosial disekitarnya (keluarga, teman, rekan kerja dan atasan)	0,603	Valid
B11	Dukungan sosial yang diperoleh guru dari lingkungan sosial disekitarnya (keluarga, teman, rekan kerja dan atasan)	0,505	Valid
C1	Kepuasan kerja dan rasa bermakna dalam profesi	0,658	Valid
C2	Kepuasan kerja dan rasa bermakna dalam profesi	0,519	Valid
C3	Motivasi dan semangat dalam mengajar	0,51	Valid
C4	Motivasi dan semangat dalam mengajar	0,579	Valid
C5	Rasa aman secara emosional di lingkungan sosial	0,54	Valid
C6	Rasa aman secara emosional di lingkungan sosial	0,632	Valid
C7	Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	0,686	Valid
C8	Aktualisasi diri	0,724	Valid
C9	Penghargaan diri	0,54	Valid

Dari 42 pernyataan yang ada, terdapat 5 pernyataan yang memiliki nilai MSA dibawah 0,5 maka dari 5 variabel tersebut yang memiliki nilai MSA paling kecil adalah Perlindungan kerja (sosial, hukum dan profesi) (D10) dengan nilai MSA 0,425, oleh sebab itulah Perlindungan kerja (sosial, hukum dan profesi) dikeluarkan dari faktor karena memiliki angka MSA terkecil.

Setelah pernyataan Perlindungan kerja (sosial, hukum dan profesi) dikeluarkan dari faktor maka dilakukan pengujian ulang terhadap 41 pernyataan yang tersisa. Namun ada beberapa pernyataan lagi yang memiliki nilai MSA dibawah 0,5 akhirnya dikeluarkan Perlindungan kerja (sosial, hukum dan profesi) (D9) dengan nilai MSA 0,439 dan dilakukan perhitungan kembali muncul kembali nilai MSA dibawah 0,5 yaitu Perlindungan kerja (sosial, hukum dan profesi) (D8) dengan nilai MSA 0,365 akhirnya dikeluarkan kembali, setelah itu muncul kembali nilai MSA dibawah 0,5 yaitu Rasa aman (D1) dengan nilai MSA 0,471 yang akhirnya dikeluarkan. Setelah dikeluarkan sebanyak 4 pernyataan lalu dilakukan pengujian ulang ke 38 pernyataan yang tersisa Adapun hasil pengujian 38 pernyataan dapat terlihat dari nilai KMO dan Barlett Test serta Nilai MSA pada tabel 3 dan 4.

Setelah dikeluarkan sebanyak 4 pernyataan lalu dilakukan pengujian ulang ke 38 item pernyataan yang tersisa. Adapun hasil pengujian 38 item pernyataan dapat dilihat dari nilai KMO dan *Barlett's Test* serta nilai MSA pada tabel 3

Tabel 3. Pengujian Ulang KMO dan Barlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.632
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2512.929
	Df	703
	Sig.	.000

Dari hasil output pada tabel 3 terlihat bahwa nilai KMO dan *Barlett's Test* mengalami kenaikan dari 0,597 menjadi 0,632 dengan nilai signifikansi tetap (0,000). Hal ini disebabkan oleh penghilangan variabel dengan angka MSA terkecil. Adapun hasil uji MSA untuk 38 item pernyataan terlihat pada tabel 4

Tabel 4. Nilai Pengujian Ulang MSA Variabel Penelitian

P	Indikator	Nilai MSA	Ket
A1	Penghasilan (gaji) setiap bulan mampu mencukupi kebutuhan pokok keluarga sehari-hari secara tetap dan berkualitas	0,641	Valid
A2	Penghasilan (gaji) setiap bulan mampu mencukupi kebutuhan pokok keluarga sehari-hari secara tetap dan berkualitas	0,639	Valid
A3	Kebutuhan pendidikan keluarga dapat terpenuhi secara baik dan optimal	0,677	Valid
A4	Kebutuhan pendidikan keluarga dapat terpenuhi secara baik dan optimal	0,638	Valid
A5	Memiliki penghasilan tambahan	0,694	Valid
A6	Memiliki penghasilan tambahan	0,647	Valid
A7	Memiliki penghasilan tambahan	0,769	Valid
A8	Tunjangan dan insentif finansial dan non-finansial yang diberikan oleh pihak pendidikan	0,718	Valid
A9	Tunjangan dan insentif finansial dan non-finansial yang diberikan oleh pihak pendidikan	0,619	Valid
A10	Kompensasi langsung dan tidak langsung	0,647	Valid

A11	Kompensasi langsung dan tidak langsung	0,689	Valid
B1	Hubungan dan interaksi sosial	0,556	Valid
B2	Hubungan dan interaksi sosial	0,533	Valid
B3	Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri	0,540	Valid
B4	Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri	0,667	Valid
B5	Manajemen pembiayaan yang mencakup sistem penggajian di sekolah, peran lingkungan dan akses transportasi	0,644	Valid
B6	Manajemen pembiayaan yang mencakup sistem penggajian di sekolah, peran lingkungan dan akses transportasi	0,676	Valid
B7	Manajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, rekrutmen dan evaluasi	0,622	Valid
B8	Manajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, rekrutmen dan evaluasi	0,738	Valid
B9	Manajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, rekrutmen dan evaluasi	0,692	Valid
P	Indikator	Nilai MSA	Ket
B10	Dukungan sosial yang diperoleh guru dari lingkungan sosial disekitarnya (keluarga, teman, rekan kerja dan atasan)	0,620	Valid
B11	Dukungan sosial yang diperoleh guru dari lingkungan sosial disekitarnya (keluarga, teman, rekan kerja dan atasan)	0,530	Valid
C1	Kepuasan kerja dan rasa bermakna dalam profesi	0,670	Valid
C2	Kepuasan kerja dan rasa bermakna dalam profesi	0,605	Valid
C3	Motivasi dan semangat dalam mengajar	0,599	Valid
C4	Motivasi dan semangat dalam mengajar	0,640	Valid
C5	Rasa aman secara emosional di lingkungan sosial	0,615	Valid
C6	Rasa aman secara emosional di lingkungan sosial	0,671	Valid
C7	Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	0,662	Valid
C8	Aktualisasi diri	0,731	Valid
C9	Penghargaan diri	0,625	Valid
C10	Penghargaan diri	0,563	Valid
D2	Rasa aman	0,520	Valid
D3	Perlindungan kesehatan fisik	0,568	Valid
D4	Perlindungan kesehatan fisik	0,593	Valid
D5	Perlindungan kesehatan fisik	0,556	Valid
D6	Ketersediaan sarana dan prasarana serta fasilitas pendukung lainnya	0,525	Valid
D7	Fasilitas kerja fisik yang memadai	0,505	Valid

Pengujian Hipotesis

Rotasi dan Implementasi Faktor

Setelah faktor terbentuk, tahap selanjutnya adalah menginterpretasikan faktor-faktor tersebut dengan melihat tabel component matrix yang menunjukkan distribusi 38 variabel ke dalam 11 faktor. Nilai pada tabel berupa factor loading yang menggambarkan

besarnya korelasi antara variabel dengan faktor. Namun, pada component matrix awal, hasil belum dapat diinterpretasikan dengan jelas karena variabel belum tersebar merata pada faktor-faktor yang ada. Oleh karena itu, dilakukan rotasi faktor untuk memperoleh distribusi yang lebih jelas. Interpretasi kemudian didasarkan pada nilai loading terbesar, di mana setiap variabel dimasukkan ke dalam faktor yang memiliki korelasi paling kuat. Hasil rotated component matrix menunjukkan distribusi variabel yang lebih jelas sehingga dapat diketahui variabel-variabel yang mendominasi masing-masing faktor.

Tabel 4. Rotated Component Matrix

Component											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
A1 Ekonomi		0,80 7									
A2 Ekonomi		0,80 0									
A3 Ekonomi		0,83 7									
A4 Ekonomi		0,77 7									
A5 Ekonomi		0,50 1				0,72 3					
A6 Ekonomi						0,89 4					
A7 Ekonomi						0,84 1					
Component											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
A8 Ekonomi				0,51 5		0,64 5					
A9 Ekonomi				0,83 5							
A10 Ekonomi				0,90 2							
A11 Ekonomi				0,90 3							
B1 Sosial								0,91 5			
B2 Sosial								0,93 4			
B3 Sosial								0,78 1			
B4 Sosial	0,54 7										
B5 Sosial	0,83 8										
B6 Sosial	0,90 4										
B7 Sosial	0,84 0										

B8 Sosial	0,68 0				0,54 1						
B9 Sosial					0,86 3						
B10 Sosial					0,92 1						
B11 Sosial					0,91 0						
C1 Psikologi s							0,86 5				
C2 Psikologi s							0,87 9				
C3 Psikologi s							0,83 1				
C4 Psikologi s							0,66 6				
C5 Psikologi s			0,74 0								
C6 Psikologi s			0,92 3								
C7 Psikologi s			0,89 0								
C8 Psikologi s			0,61 2								
C9 Psikologi s										0,80 1	
C10 Psikologi s										0,85 8	
D2 Fisik								0,80 1			
D3 Fisik								0,86 9			
D4 Fisik								0,77 7			
D5 Fisik									0,811		
D6 Fisik									0,92 3		
D7 Fisik									0,85 3		

Pembahasan

Faktor-faktor yang Memengaruhi Kesejahteraan Guru

Hasil analisis faktor menggunakan metode Principal Component Analysis (PCA) menunjukkan bahwa dari 38 indikator terbentuk 11 faktor baru dengan nilai eigenvalue ≥ 1 . Hal ini mengindikasikan bahwa kesejahteraan guru merupakan konstruk yang kompleks dan tidak hanya dipengaruhi oleh aspek ekonomi, sosial, psikologis, dan fisik secara terpisah, melainkan mengalami pengelompokan ulang menjadi dimensi yang lebih spesifik. Nilai rotated component matrix menunjukkan seluruh indikator memiliki factor loading $\geq 0,50$ sehingga layak membentuk faktor, meskipun terdapat beberapa indikator yang mengalami cross loading yang menandakan adanya keterkaitan multidimensi antar variabel.

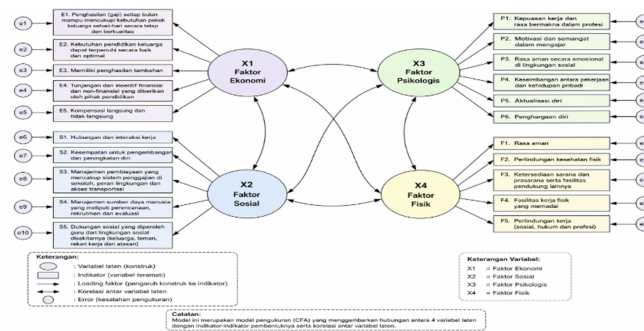
Secara umum, faktor ekonomi, sosial, psikologis, dan fisik tidak berdiri sendiri, tetapi saling berinteraksi dalam membentuk kesejahteraan guru. Temuan ini sejalan dengan teori Human Capital yang menyatakan bahwa kesejahteraan individu dipengaruhi oleh aspek ekonomi dan non-ekonomi, serta didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa indikator kesejahteraan cenderung membentuk struktur baru berdasarkan kekuatan korelasi. Dengan demikian, terbentuknya 11 faktor mencerminkan kompleksitas kesejahteraan guru yang bersifat multidimensional dan valid secara statistik.

Faktor yang Paling Dominan Memengaruhi Kesejahteraan Guru

Berdasarkan hasil analisis Total Variance Explained, faktor pertama memiliki nilai varian terbesar yaitu 17,363%, sehingga menjadi faktor yang paling dominan. Faktor ini didominasi oleh indikator sosial, yang menunjukkan bahwa kesejahteraan guru lebih banyak dipengaruhi oleh hubungan kerja yang harmonis, dukungan organisasi, serta interaksi sosial yang positif dibandingkan aspek finansial.

Temuan ini menegaskan bahwa kesejahteraan guru tidak hanya ditentukan oleh pendapatan, tetapi juga oleh kualitas lingkungan sosial kerja. Hal ini sejalan dengan teori Human Capital dan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa dukungan sosial memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan individu. Dengan demikian, faktor sosial menjadi faktor utama yang menentukan tingkat kesejahteraan guru di SMA Negeri 8 Kota Jambi.

Visualisasi Korelasi Antar Variabel

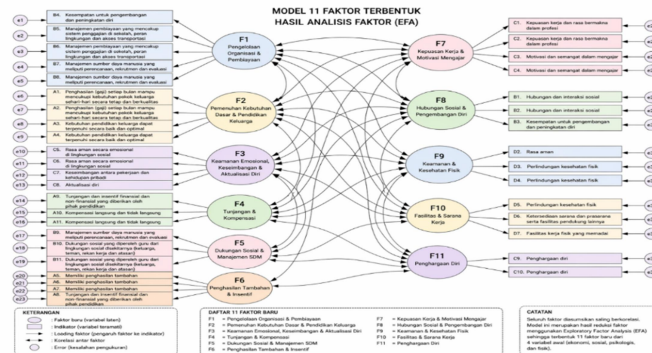


Gambar 1. Visualisasi Korelasi Antar 4 Variabel

Hasil pengolahan menggunakan AMOS menunjukkan model pengukuran (measurement model) yang menggambarkan hubungan antara empat variabel laten, yaitu faktor ekonomi (X1), sosial (X2), psikologis (X3), dan fisik (X4) dengan indikator-indikator pembentuknya. Keempat variabel laten tersebut diukur oleh sejumlah indikator

teramati, masing-masing disertai error yang menunjukkan adanya variasi yang tidak dapat dijelaskan sepenuhnya oleh konstruk. Panah satu arah menunjukkan loading factor yang menggambarkan kontribusi indikator dalam membentuk variabel laten, sedangkan panah dua arah menunjukkan adanya korelasi antar variabel laten yang saling berhubungan.

Secara keseluruhan, model ini menegaskan bahwa kesejahteraan guru bersifat multidimensional, di mana faktor ekonomi, sosial, psikologis, dan fisik saling berkaitan dan tidak berdiri sendiri. Namun demikian, hasil model ini masih bersifat konseptual sehingga diperlukan analisis lanjutan menggunakan Exploratory Factor Analysis (EFA). Hasil EFA kemudian menunjukkan adanya pengelompokan ulang indikator menjadi 11 faktor yang lebih spesifik berdasarkan hubungan empiris di lapangan.



Gambar 2. Visualisasi Korelasi Antar 11 Variabel

Hasil Exploratory Factor Analysis (EFA) menunjukkan bahwa dari empat variabel awal yaitu ekonomi, sosial, psikologis, dan fisik, terbentuk 11 faktor baru yang lebih spesifik dalam menjelaskan kesejahteraan guru. Model ini terdiri dari faktor laten (F1–F11) sebagai hasil reduksi indikator, indikator teramati dari kuesioner, serta hubungan loading factor dan korelasi antar faktor. Panah satu arah menunjukkan kontribusi indikator dalam membentuk faktor, sedangkan panah dua arah menunjukkan adanya korelasi antar faktor yang saling berkaitan.

Hasil pengelompokan menunjukkan bahwa setiap faktor terbentuk berdasarkan kesamaan makna indikator, seperti faktor ekonomi, sosial, psikologis, dan fisik yang terurai menjadi dimensi yang lebih rinci, mulai dari pengelolaan organisasi, kebutuhan finansial, kesejahteraan psikologis, dukungan sosial, hingga fasilitas kerja dan penghargaan. Beberapa indikator juga muncul pada lebih dari satu faktor (cross loading), yang menunjukkan adanya keterkaitan antar dimensi kesejahteraan.

Secara keseluruhan, model ini menegaskan bahwa kesejahteraan guru bersifat multidimensional dan saling terintegrasi, di mana faktor awal terpecah menjadi 11 konstruk yang lebih spesifik berdasarkan kedekatan empiris data. Hasil ini memberikan gambaran yang lebih rinci dan realistis dibandingkan model teoritis awal karena mampu merepresentasikan struktur kesejahteraan guru berdasarkan hasil lapangan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan guru di SMAN 8 Kota Jambi bersifat multidimensional yang dipengaruhi oleh faktor ekonomi, sosial, psikologis, dan fisik. Analisis faktor terhadap 38 indikator menghasilkan 11 faktor baru dengan eigenvalue ≥ 1 , di mana seluruh indikator memiliki factor loading $\geq 0,50$ sehingga layak

membentuk faktor. Temuan ini menegaskan bahwa kesejahteraan guru merupakan konstruk kompleks yang terbentuk dari interaksi berbagai aspek.

Selain itu, faktor sosial menjadi faktor yang paling dominan dengan kontribusi varian sebesar 17,363%. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan guru lebih banyak dipengaruhi oleh kualitas hubungan sosial di lingkungan kerja, seperti dukungan rekan kerja, pimpinan, dan keharmonisan sekolah, dibandingkan faktor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alatas, M. B. I. (2024). *Bappenas: Kesejahteraan Guru Investasi Strategis Pembangunan Nasional*. Antara News.
- Becker, G. S. (1964). *Investment in Human Capital : Effects on Earnings I* (G. S. Becker (ed.)). National Bureau Of Economic Research New York.
- Bibi, S., & Habib, M. (2025). A Quantitative Study on the Well-being of Teachers in Higher Education Institutions in Lahore. *ProScholar Insights*, 4(1), 125–135. <https://doi.org/10.62997/psi.2024a-31053>
- Issom, F. L., Agustiani, H., Purba, F. D., & Lubis, F. Y. (2025). Determinants of Middle and High School Teachers' Well-Being: A Systematic Review. *Psychology Research and Behavior Management*, 18(February), 575–587. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S481848>
- Lumbanraja, J. F., Yuliarmi, N. N., Ayu, I., Pratiwi, M., & Saskara, D. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Tingkat Kesejahteraan Penduduk di Kabupaten/Kota Provinsi Bali. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Desember, 24(2), 603–618. <https://doi.org/https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/9010>
- Mayasari, M., Rosmiati, R., Syuhada, S., & Refnida, R. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Sikap Konsumen Memilih Masuk pada Lembaga Bimbingan Belajar di Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 2149. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i3.3038>
- Mujib, A. (2023). *Kesejahteraan Guru Agama* (Murni (ed.)). Damera Press.
- Nwoko, J. C., Emeto, T. I., Malau-Aduli, A. E. O., & Malau-Aduli, B. S. (2023). A Systematic Review of the Factors That Influence Teachers' Occupational Wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(12), 1–31. <https://doi.org/10.3390/ijerph20126070>
- Rahman, E. Y. (2023). *Peran Guru Dalam Dunia Pendidikan* (A. Asari (ed.); Vol. 2). PT Mafy Media Literasi Indonesia.
- Santika, E. F. (2024). *20,5% Guru Honorer Diupah Kurang dari Rp 500 Ribu per Bulan*. Databoks.
- Siregar, R. S. D., & Amir, M. T. (2025). Factors influencing low motivation of PKWU teachers and organizational climate in the participation of MGMP. *Indonesian Journal of Educational Development (IJED)*, 6(1), 124–134. <https://doi.org/10.59672/ijed.v6i1.4573>
- Tampubolon, L. G., Karnati, N., & Sugiarto. (2023). Evaluation Of Continuous Professional Development (Pkb) In The Field Of Teacher Self-Development In Cluster 3 Ciomas, Bogor Regency. *Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan*, 10(1), 75–84. <https://doi.org/https://doi.org/10.21009/improvement.v10i1.33555>