

Life Satisfaction of Non-ASN Teachers, Impact of Principal Development, Happiness, and Work Environment in the Cilegon City Education and Culture Department

Kakang Nurhidayat, Muhammad Suparmoko, Ahmad Mukhlis

Universitas Bina Bangsa
ahmad.mukhlis@binabangsa.ac.id

Article History

accepted 15/10/2023

approved 21/10/2023

published 30/11/2023

Abstract

This research aims to develop a model of life satisfaction through the mediating role of the work environment. This type of research is quantitative by distributing questionnaires to 200 elementary school teachers, and analyzing the data using Structural Equation Modeling (SEM) statistical tools to measure direct and indirect influences between variables. The research results include 1) there is a significant influence between happiness on the environment and work. 2) There is a significant influence between Happiness on the assistance of the Principal. 3) There is a significant influence between Happiness on the life satisfaction of non-ASN teachers. 4) There is a significant influence of the work environment on the life satisfaction of non-ASN teachers. 5) The results of the mediation test show the influence of the Happy variable on the life satisfaction of non-ASN teachers with the mediation of the work environment with a P value of $0.001 < 0.05$, which means that the independent variable is able to influence the dependent variable directly. The conclusion is that life satisfaction cannot stand alone, and requires mediation such as the work environment to create a feeling of happiness at work.

Keywords: *Happiness, Work Environment, Life Satisfaction, Principal Assistance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model kepuasan hidup melalui peran mediasi lingkungan kerja. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan cara menyebarkan kuesioner pada 200 guru sekolah dasar, dan menganalisis data dengan alat statistik Structural equation Modelling (SEM) untuk mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabelnya. Hasil penelitian antara lain 1) ada pengaruh yang signifikan antara Bahagia terhadap lingkungan, kerja. 2) Ada pengaruh yang signifikan antara Bahagia terhadap pendampingan Kepala Sekolah 3) ada pengaruh yang signifikan antara Bahagia terhadap kepuasan hidup guru nonASN. 4) Ada pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja terhadap kepuasan hidup guru nonASN. 5) Hasil uji mediasi menunjukkan pengaruh variabel Bahagia terhadap kepuasan hidup guru nonASN dengan mediasi lingkungan kerja dengan P value $0.001 < 0.05$ yang artinya variable independent mampu memengaruhi variable dependent secara langsung. Simpulan, bahwa kepuasan hidup tidak dapat berdiri sendiri, dan membutuhkan mediasi seperti lingkungan kerja sehingga tercipta rasa Bahagia saat bekerja.

Kata kunci: *Bahagia, Lingkungan Kerja, Kepuasan Hidup, Pendampingan Kepala Sekolah*

Social, Humanities, and Education Studies (SHes): Conference Series

<https://jurnal.uns.ac.id/shes>

p-ISSN 2620-9284

e-ISSN 2620-9292



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Kepuasan hidup secara keseluruhan sebagai fungsi dari berbagai bidang, dan sebagai faktor kepribadian. Hasil temuan (Malvaso & Kang, 2022) menyebutkan bahwa model kepuasan hidup bottom-up dan top-down didukung demografi, bidang kepuasan hidup, dan ciri-ciri kepribadian dapat menjelaskan sebagian besar perbedaan dalam keseluruhan bidang kepuasan hidup tetapi kepuasan hidup harus mempertimbangkan perhitungan kepuasan hidup yang terintegrasi dan bukan perspektif karena Kepuasan hidup adalah penilaian kognitif dan global terhadap kualitas hidup seseorang secara keseluruhan.

Kepuasan terintegrasi merupakan hubungan antara kepuasan terhadap bidang kehidupan dan kepuasan hidup secara keseluruhan, pentingnya persepsi relatif dibandingkan dengan ukuran absolut dalam memprediksi kepuasan hidup secara keseluruhan baik laki-laki atau perempuan misalkan Kepuasan terhadap kehidupan keluarga dan kesehatan adalah prediktor terkuat, sedangkan kepuasan terhadap pendapatan dan waktu luang adalah prediktor terlemah terhadap kepuasan hidup secara keseluruhan bagi kedua jenis kelamin (Milovanska-Farrington & Farrington, 2022). Berbeda pandangan dengan hasil temuan (Al Akbar & Vinaya, 2020; Shao, 2022) bahwa korelasi negatif dan signifikan antara jam kerja dan kepuasan hidup, sehingga menyiratkan bahwa minggu kerja yang lebih pendek dapat meningkatkan kepuasan hidup masyarakat. Lingkungan kerja yang berbeda memengaruhi orientasi kepuasan hidup baik yang bekerja diperusahaan atau di Lembaga public.

Peran mediasi sebagai predictor aktif telah banyak dilakukan untuk mengembangkan kepuasan hidup misalkan Untuk menjaga kesejahteraan guru di masa pandemi, sekolah harus melaksanakan pelatihan untuk meningkatkan kecerdasan emosional dan meningkatkan kepuasan kerja dengan mendukung e-learning jarak jauh di kalangan guru (Rogowska & Meres, 2022). Selain itu, dinamika kepuasan hidup sepanjang hidup dan menunjukkan potensi penurunan kepuasan hidup secara universal. Meskipun ukuran kepuasan hidup subjektif tetapi dapat menunjukkan tren yang dapat diukur seperti jaringan keluarga dan sosial (Cheng et al., 2022; Daly, 2022). Hasil penelitian dari (Sirajuddin et al., 2023) bahwa Kepuasan hidup dapat diukur menggunakan Satisfaction with Life Scale yang terdiri dari lima komponen, yaitu (1) keinginan untuk mengubah kehidupan, (2) kepuasan terhadap kehidupan saat ini, (3) kepuasan hidup di masa lalu, (4) kepuasan terhadap kehidupan di masa depan, dan (5) pandangan orang lain terhadap kehidupan individu.

Kepuasan terhadap standar hidup memperkirakan kepuasan hidup tanpa memandang usia atau jenis kelamin, dan tingkat kepuasan hidup berubah seiring waktu Jarden et al., (2022). Kepuasan hidup telah didefinisikan sebagai evaluasi kognitif atas kepuasan keseluruhan terhadap kehidupan individu saat ini, relatif terhadap kriteria individu itu sendiri tentang kehidupan yang memuaskan. Hasil temuan bahwa ada empat variable yang berhubungan dengan kepuasan hidup antara lain Kesehatan mental, kepuasan hubungan dengan orang lain, dukungan social dan kebahagiaan (Badri et al., 2022). Berdasarkan pandangan peneliti sebelumnya, maka peneliti berasumsi bahwa Kemampuan untuk menggabungkan berbagai pandangan tentang apa yang penting dalam hidup adalah alasan utama bagi beberapa peneliti untuk memandang kepuasan hidup sebagai ukuran kesejahteraan subjektif yang paling penting yaitu mengembangkan peran lingkungan kerja memediasi pengaruh Bahagia terhadap kepuasan hidup, dan pengaruh Bahagia terhadap pendampingan kepala sekolah. Gagasan penelitian untuk melengkapi pandangan (Adiati, 2021) bahwa perbedaan nilai kebahagiaan masyarakat dalam suatu negara yang memiliki kondisi ekonomi baik dan negara yang memiliki kondisi ekonomi buruk.

METODE

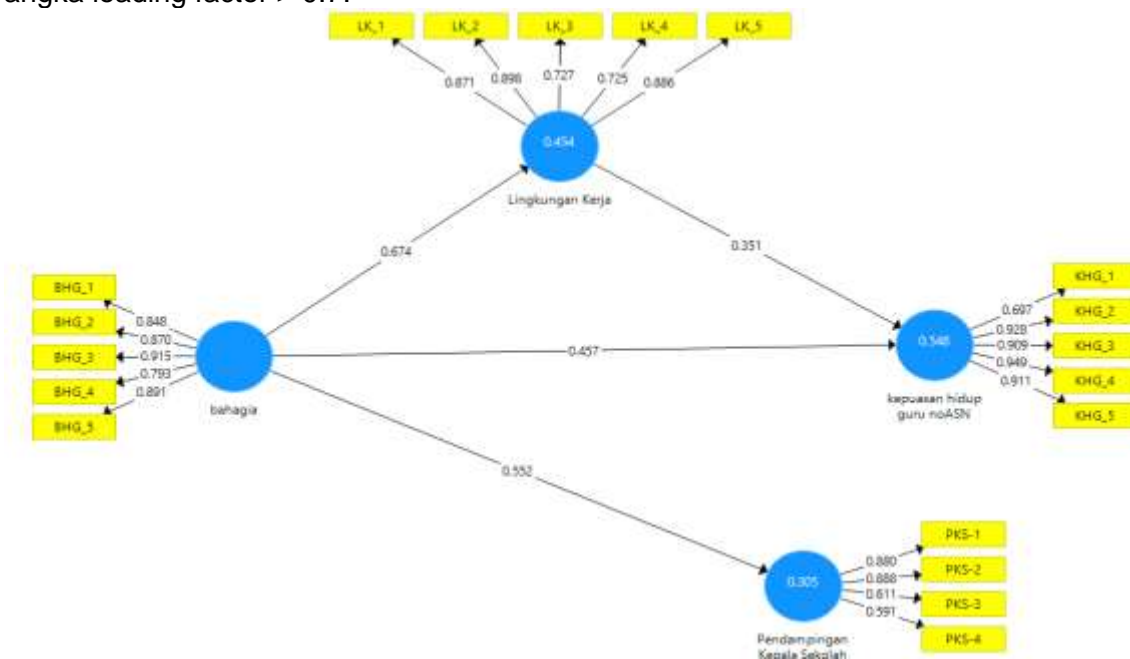
Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan cara menyebarkan kuesioner pada 200 guru sekolah dasar, dan menganalisis data dengan alat statistik Structural equation Modelling (SEM) untuk mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabelnya. Pemilihan Structural Equation Modeling (SEM) Partial Least Squares (PLS) dalam penelitian ini didasarkan pada kompleksitas hubungan antara pengembangan kepala sekolah, kebahagiaan, lingkungan kerja, dan kepuasan hidup guru non-ASN di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Cilegon. PLS memungkinkan penelitian untuk menyelidiki dampak simultan faktor-faktor tersebut dengan sampel yang mungkin terbatas (Abdillah & Hartono, 2015). Dengan menggunakan PLS, penelitian dapat mengukur sejauh mana pengembangan kepala sekolah, kebahagiaan, dan lingkungan kerja memengaruhi kepuasan hidup guru. Ini memberikan perspektif holistik untuk mengidentifikasi strategi yang dapat diterapkan oleh institusi pendidikan untuk meningkatkan kepuasan hidup para guru non-ASN.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Outer Model

Convergent Validity

Nilai *convergent validity* adalah nilai *loading factor* pada variable laten dengan manifestnya dan berdasarkan *convergent validity* dari semua indicator menunjukkan angka *loading factor* > 0.7.



Gambar 1. Convergent Validity

Discriminant Validity

Nilai ini merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk yang lain. Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu manifest reflektif akan dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* manifest pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut adalah nilai *cross loading* masing-masing manifest.

Tabel 1. *Discriminant Validity*

	Lingkungan kerja	Pendampingan Kepala Sekolah	Bahagia	Kepuasan hidup guru non-ASN
Lingkungan kerja	0.825			
Pendampingan Kepala Sekolah	0.469	0.756		
Bahagia	0.674	0.552	0.864	
Kepuasan hidup guru non-ASN	0.659	0.477	0.694	0.884

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE yang > 0.5 , maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Validitas dari konstruk dengan melihat nilai AVE > 0.5 mengisyaratkan layak untuk dijadikan model.

Tabel 2. *Average Variance Extracted (AVE)*

	Rata-rata varians diekstrak (AVE)
Lingkungan kerja	0.681
Pendampingan Kepala Sekolah	0.571
Bahagia	0.747
Kepuasan hidup guru non-ASN	0.781

Composite Reliability

Data yang memiliki *composite reliability* > 0.7 mempunyai reliabilitas yang tinggi. Berdasarkan sajian output data dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* untuk semua variabel penelitian > 0.7 . Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki *level internal consistency reliability* yang tinggi.

Tabel 3. *Composite Reliability*

Variable	Composite Reliability
Lingkungan kerja	0.914
Pendampingan Kepala Sekolah	0.837
Bahagia	0.937
Kepuasan hidup guru non-ASN	0.946

Keseluruhan hasil Pengujian Outer Model

Berdasarkan Tabel terlihat bahwa semua item kuesioner telah memenuhi standar uji validitas konvergen yaitu AVE di atas 0,5 dan factor loading di atas 0,5 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan valid, serta telah memenuhi standar uji *composite reliability* yaitu lebih besar dari 0,6 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Pengujian Outer Model

Variabel	Indicator	Factor loading	AVE	Composite Reability
Bahagia	BHG_1	0.848	0.747	0.937
	BHG_2	0.870		
	BHG_3	0.915		
	BHG_4	0.793		
	BHG_5	0.891		
Lingkungan kerja	LK-1	0.871	0.681	0.914
	LK-2	0.898		
	LK-3	0.727		
	LK-4	0.725		
	LK-5	0.886		
Pendampingan kepala Sekolah	PKS_1	0.880	0.571	0.837
	PKS_2	0.888		
	PKS_3	0.611		
	PKS_4	0.591		
Kepuasan Hidup guru nonASN	KHG_1	0.697	0.781	0.946
	KHG_2	0.928		
	KHG_3	0.909		
	KHG_4	0.949		
	KHG_5	0.911		

Pengujian Inner Model *Colinearity*

Adalah uji antar hubungan kuat atau tidak antar variable melalui penilaian Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF. Hasil olah data mengindikasikan tidak terjadi collinearity artinya tidak ada potensi hubungan yang kuat antar variable. Bagian yang perlu dianalisis dalam model structural yakni, koefisien determinasi (R Square) dengan pengujian hipotesis. Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruk apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikan statistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (*colinearity*). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF < 5.00.

Tabel 5. *Colinearity*

	Lingkungan Kerja	Pendampingan Kepala Sekolah	Kepuasan hidup guru non-ASN
Lingkungan Kerja			1.831
Bahagia	1.000	1.000	1.831

Pengujian terhadap model struktural (*Inner Model*) uji hipotesis *Uji R-Square*

Nilai R^2 menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya. Nilai R^2 semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Menurut Hair dalam Latan & Ghazali (2012), suatu model dikatakan kuat jika nilai *R-square* 0.75, model moderat jika nilai *R-square* 0.50, dan model lemah jika nilai *R-square* 0.25.

Tabel 6. *R-square*

	R Square	R Square Adjusted
Lingkungan Kerja	0.454	0.449
Pendampingan kepala Sekolah	0.305	0.298
Kepuasan hidup guru non-ASN	0.548	0.540

Uji Goodness of Fit (GoF)

Hasil uji GoF didapat dari perkalian nilai akar rata – rata AVE dengan nilai akar rata – rata R-Square. Rumus untuk menghitung nilai GoF adalah sebagai berikut.

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,695 \times 0,435}$$

$$GoF = \sqrt{0,302325}$$

$$GoF = 0,5498$$

Dari hasil perhitungan didapat hasil nilai GoF sebesar 0,5498 sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki GoF yang tinggi, semakin besar nilai GoF maka semakin sesuai dalam menggambarkan sampel penelitian.

Q-Square

Nilai Q-square pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q² (*predictive relevance*), dimana semakin tinggi Q-Square, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. Adapun hasil perhitungan nilai Q-Square adalah sebagai berikut.

$$QSquare = 1 - \{(1 - 0.454) \times (1 - 0.305)\}$$

$$QSquare = 1 - \{(0,546) \times (0,695)\}$$

$$QSquare = 1 - \{0,37947\}$$

$$QSquare = 0.62053$$

Hasil perhitungan Q² menunjukkan nilai Q² sebesar 0,62053. Menurut Ghazali (2014), nilai Q² dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q² lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model dikatakan baik sehingga prediksi yang dilakukan oleh model dinilai telah relevan.

F-Square

Nilai *f square* model digunakan untuk mengetahui besarnya *effect size* variabel laten endogen terhadap variabel laten eksogen. Apabila nilai *f square* sama dengan 0,35 maka dapat diinterpretasikan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh besar, apabila bernilai sama dengan 0,15 maka memiliki pengaruh menengah dan apabila bernilai sama dengan 0,02 maka memiliki pengaruh kecil (Ghozali, 2014).

Tabel 7. *Effect Size*

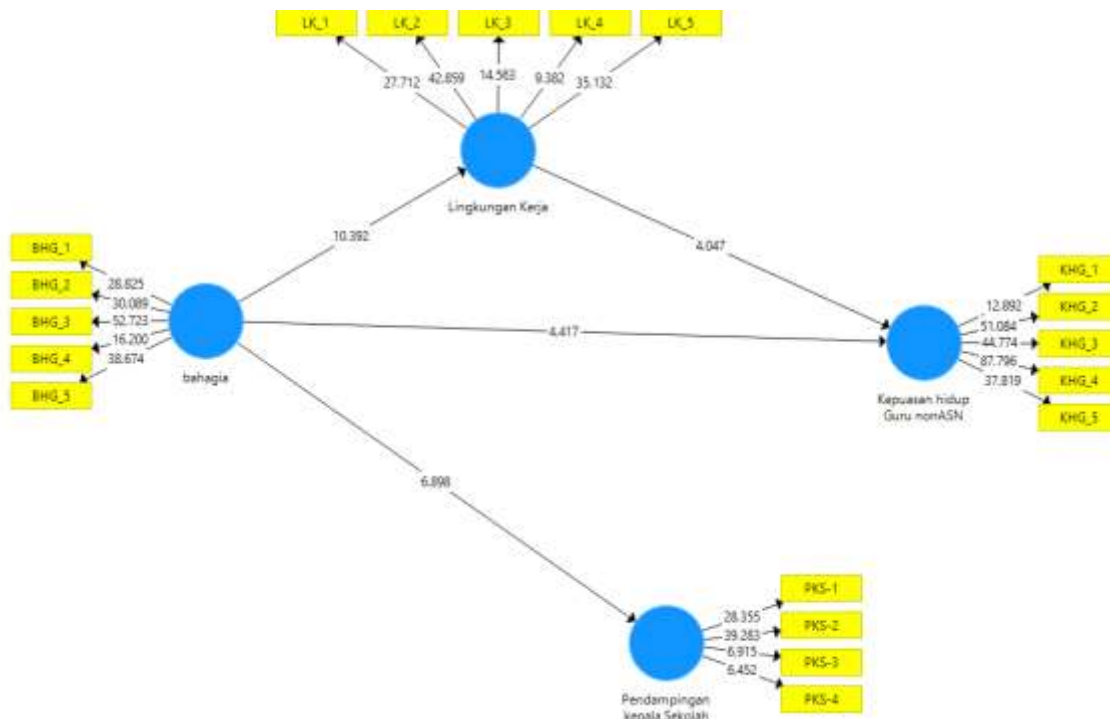
	Lingkungan Kerja	Pendampingan Kepala Sekolah	Kepuasan Hidup Guru non-ASN
Lingkungan Kerja			0.149
Bahagia	0.831	0.498	0.253

Berdasarkan tabel 4.7 maka hasil dari *effect size* diinterpretasikan sebagai berikut: (1) Hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan hidup Guru nonASN memiliki nilai *effect size* sebesar 0,149 pengaruhnya sedang; (2) Hubungan Bahagia

terhadap lingkungan kerja memiliki nilai *effect size* sebesar 0.831 pengaruh nya besar (kuat); (3) Hubungan Bahagia terhadap pendampingan kepala sekolah memiliki nilai *effect size* sebesar 0.498 pengaruhnya besar (kuat); serta (4) Hubungan Bahagia terhadap kepuasan hidup Guru nonASN memiliki nilai *effect size* sebesar 0,253 pengaruhnya besar (kuat).

Hasil *Bootstrapping*

Dalam SmartPLS, pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* dengan menggunakan software SmartPLS adalah sebagai berikut,



Gambar 2. *Bootstrapping Inner Model*

Evaluasi *Path Coefficients*

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Dari gambar dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* pengaruh Bahagia terhadap lingkungan kerja sebesar 10.932. Pengaruh Perilaku Bahagia terhadap kepuasan hidup guru nonASN sebesar 4.417. pengaruh Bahagia terhadap pendampingan kepala sekolah sebesar 6.898. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan hidup guru nonASN sebesar 4047. Berdasarkan uraian hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat juga pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

Uji Hipotesis

Untuk mengukur nilai signifikansi diterimanya suatu hipotesis dilakukan dengan melihat nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-

Values < 0,05. Untuk melihat nilai P-value dalam SmartPLS dilakukan melalui proses *bootstrapping* terhadap model yang sudah valid dan reliabel serta memenuhi kelayakan model. Hasil dari *bootstrapping* dapat dilihat pada tabel 4.20 dibawah ini.

Tabel 8. *Path Coefficients*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan kerja -> kepuasan hidup guru non-ASN	0.351	0.357	0.092	3.803	0.000
Bahagia -> lingkungan kerja	0.647	0.679	0.067	10.009	0.000
Bahagia ->pendampingan Kepala Sekolah	0.552	0.561	0.079	6.957	0.000
Bahagia -> Kepuasan hidup guru non-ASN	0.457	0.453	0.102	4.484	0.000

H1: Pengaruh Bahagia terhadap lingkungan kerja

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh antara Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja non-ASN sebesar 10.009 dengan nilai *P-Value* 0.000 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Bahagia terhadap lingkungan kerja. Maka H1 diterima.

H2: Pengaruh Bahagia terhadap pendampingan Kepala Sekolah

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh antara Bahagia terhadap pendampingan Kepala Sekolah sebesar 6.957 dengan nilai *P-Value* 0.000 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Bahagia terhadap pendampingan Kepala Sekolah maka H2 diterima.

H3: Pengaruh Bahagia terhadap kepuasan hidup guru non-ASN

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh antara Bahagia terhadap kepuasan hidup guru non-ASN sebesar 4.484 dengan nilai *P-Value* 0.000 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Bahagia terhadap kepuasan hidup guru non-ASN maka H3 diterima.

H4: Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan hidup guru non-ASN

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh antara Lingkungan kerja terhadap kepuasan hidup guru non-ASN sebesar 3.803 dengan nilai *P-Value* 0.000 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja terhadap kepuasan hidup guru non-ASN Maka H4 diterima.

Uji Mediasi

Uji mediasi melibatkan lingkungan kerja sebagai variable mediasi. Mediasi penuh (*fully mediating*) terjadi jika pada *total effects* ditemukan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen menjadi tidak signifikan, bila signifikan maka mediasi ini hanya bersifat semu atau *partial (partially mediating)* artinya variabel independen mampu memengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melalui atau melibatkan variabel mediator (*intervening* (Hartono dan Abdillah, 2014). Karena pengaruh variable Bahagia terhadap kepuasan hidup guru nonASN dengan mediasi lingkungan kerja dengan P value 0.001< 0.05 yang artinya variable independent mampu memengaruhi variable dependent secara langsung.

Tabel 9. Total effect

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Bahagia -> lingkungan kerja -> kepuasan hidup guru non-ASN	0.236	0.243	0.071	3.313	0.001

Sejumlah besar penelitian telah dilakukan dengan menggunakan berbagai pendekatan metodologis untuk menentukan apa yang mempengaruhi kepuasan hidup. Teori bottom-up menganggap kepuasan hidup secara keseluruhan sebagai fungsi dari berbagai bidang kepuasan hidup, sedangkan teori top-down menganggap bidang kepuasan hidup sebagai fungsi dari faktor disposisional seperti kepribadian. Seorang pakar Malvaso & Kang (2022) penelitian masa depan dalam penelitian kepuasan hidup harus mempertimbangkan perhitungan kepuasan hidup yang terintegrasi. Kepuasan hidup secara keseluruhan sebagai fungsi dari berbagai bidang, dan sebagai faktor kepribadian. Hasil temuan menyebutkan bahwa model kepuasan hidup bottom-up dan top-down didukung demografi, bidang kepuasan hidup, dan ciri-ciri kepribadian dapat menjelaskan sebagian besar perbedaan dalam keseluruhan bidang kepuasan hidup tetapi kepuasan hidup harus mempertimbangkan perhitungan kepuasan hidup yang terintegrasi dan bukan perspektif karena Kepuasan hidup adalah penilaian kognitif dan global terhadap kualitas hidup seseorang secara keseluruhan (Malvaso & Kang, 2022).

Kepuasan terintegrasi merupakan hubungan antara kepuasan terhadap bidang kehidupan dan kepuasan hidup secara keseluruhan, pentingnya persepsi relatif dibandingkan dengan ukuran absolut dalam memprediksi kepuasan hidup secara keseluruhan baik laki-laki atau perempuan misalkan Kepuasan terhadap kehidupan keluarga dan kesehatan adalah prediktor terkuat, sedangkan kepuasan terhadap pendapatan dan waktu luang adalah prediktor terlemah terhadap kepuasan hidup secara keseluruhan bagi kedua jenis kelamin (Milovanska-Farrington & Farrington, 2022). Berbeda pandangan dengan hasil temuan yang menyatakan bahwa korelasi negatif dan signifikan antara jam kerja dan kepuasan hidup, sehingga menyiratkan bahwa minggu kerja yang lebih pendek dapat meningkatkan kepuasan hidup masyarakat. Lingkungan kerja yang berbeda memengaruhi orientasi kepuasan hidup baik yang bekerja diperusahaan atau di Lembaga public (Al Akbar & Vinaya, 2020; Shao, 2022).

SIMPULAN

Penelitian ini menguji Kembali rasa Bahagia memediasi variable independent dan dependent dengan alat analisis *Structural Equational Modelling* (SEM). Pengujian outer model terlihat bahwa semua item kuesioner telah memenuhi standar uji validitas konvergen yaitu AVE di atas 0,5 dan factor loading di atas 0,5 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan valid, serta telah memenuhi standar uji composite reliability yaitu lebih besar dari 0,7 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan reliabel. Hasil inner model antara lain Hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan hidup Guru non-ASN memiliki nilai *effect size* sebesar 0,149 pengaruhnya sedang. Hubungan Bahagia terhadap lingkungan kerja memiliki nilai *effect size* sebesar 0.831 pengaruhnya besar (kuat). Hubungan Bahagia terhadap pendampingan kepala sekolah memiliki nilai *effect size* sebesar 0.498 pengaruhnya besar.(kuat). Hubungan Bahagia terhadap kepuasan hidup Guru non-ASN memiliki nilai *effect size* sebesar 0,253 pengaruhnya besar (kuat).

Hasil *Bootstrapping Inner Model* antara lain Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja non-ASN sebesar 10.009 dengan nilai *P-Value* $0.000 < 0.05$ disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Bahagia terhadap lingkungan

kerja. Bahagia terhadap pendampingan Kepala Sekolah sebesar 6.957 dengan nilai P -Value $0.000 < 0.05$ disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Bahagia terhadap pendampingan Kepala Sekolah . Bahagia terhadap kepuasan hidup guru non-ASN sebesar 4.484 dengan nilai P -Value $0.000 < 0.05$ disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Bahagia terhadap kepuasan hidup guru non-ASN. Lingkungan kerja terhadap kepuasan hidup guru non-ASN sebesar 3.803 dengan nilai P -Value $0.000 < 0.05$ disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja terhadap kepuasan hidup guru non-ASN . Hasil uji mediasi menunjukkan pengaruh variabel Bahagia terhadap kepuasan hidup guru non-ASN dengan mediasi lingkungan kerja dengan P value $0.001 < 0.05$ yang artinya variable independent mampu memengaruhi variable dependent secara langsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. dan Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS). Alternatif. Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Adiati, R. P. (2021). Kepuasan Hidup: Tinjauan dari Kondisi Keuangan dan Gaya Penggunaan Uang. *Jurnal Ilmu Keluarga Dan Konsumen*, 14(1), 40–51. <https://doi.org/10.24156/jikk.2021.14.1.40>
- Al Akbar, M., & Vinaya. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan hidup pada buruh garmen perempuan di Cicurug Kabupaten Sukabumi. (*Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 08(02). <https://doi.org/10.22219/jipt.v8i1.10751>
- Badri, M. A., Alkhaili, M., Aldhaferi, H., Yang, G., Albahar, M., & Alrashdi, A. (2022). Exploring the Reciprocal Relationships between Happiness and Life Satisfaction of Working Adults—Evidence from Abu Dhabi. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6). <https://doi.org/10.3390/ijerph19063575>
- Daly, M. (2022). Cross-national and longitudinal evidence for a rapid decline in life satisfaction in adolescence. *Journal of Adolescence*, 94(3), 422–434. <https://doi.org/10.1002/jad.12037>
- Jarden, R. J., Joshanloo, M., Weijers, D., Sandham, M. H., & Jarden, A. J. (2022). Predictors of Life Satisfaction in New Zealand: Analysis of a National Dataset. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9). <https://doi.org/10.3390/ijerph19095612>
- Malvaso, A., & Kang, W. (2022). The relationship between areas of life satisfaction, personality, and overall life satisfaction: An integrated account. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.894610>
- Milovanska-Farrington, S., & Farrington, S. (2022). Happiness, domains of life satisfaction, perceptions, and valuation differences across genders. *Acta Psychologica*, 230. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2022.103720>
- Rogowska, A. M., & Meres, H. (2022). The Mediating Role of Job Satisfaction in the Relationship between Emotional Intelligence and Life Satisfaction among Teachers during the COVID-19 Pandemic. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 12(7), 666–676. <https://doi.org/10.3390/ejihpe12070050>
- Shao, Q. (2022). Does less working time improve life satisfaction? Evidence from European Social Survey. *Health Economics Review*, 12(1). <https://doi.org/10.1186/s13561-022-00396-6>
- Sirajuddin, K. K., Ahmad, & Siswanti, D. N. (2023). Hubungan Harga Diri Dengan Kepuasan Hidup Generasi Z Pengguna Media Sosial Instagram. *Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 2(2), 1–11.