PSYCHE: JURNAL PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH LAMPUNG
Vol. 6 No.1, Februari 2024
ISSN (*electronic*) 2655-6936
ISSN (*printed*) 2686-0430

KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS SEBAGAI MEDIATOR ANTARA OTONOMI TERHADAP KINERJA PADA GURU DALAM KURIKULUM MERDEKA BELAJAR

PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AS A MEDIATOR BETWEEN AUTONOMY AND PERFORMANCE IN TEACHERS IN THE INDEPENDENT LEARNING CURRICULUM

Evi Srinur Hastuti, Dewi Arpi Pratami & Astri Firdasannah

Fakultas Psikologi, Universitas Informatika Dan Bisnis Indonesia
evisrinurhastuti@unibi.ac.id*, dewiarpi.8@gmail.com, astrifirda@unibi.ac.id

ABSTRAK

Mitigasi ketertinggalan pembelajaran atau *learning loss* akibat pandemi dilakukan dengan menyederhanakan kurikulum berupa kurikulum merdeka belajar yang sudah mulai diimplementasikan pada tahun 2022. Melalui kurikulum merdeka belajar, diharapkan guru bisa memiliki otonomi dalam mendesain dan menentukan pembelajaran sehingga dapat meningkatkan kinerja seiring dengan meningkatnya kesejahteraan psikologis. Tujuan penelitian ini yaitu melihat pengaruh otonomi terhadap kinerja dengan melalui variabel mediasi yaitu kesejahteraan psikologis. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah Guru SMA yang menyelenggarakan kurikulum merdeka belajar di Kota Bandung diambil menggunakan teknik *sampling* yaitu *proportional random sampling*. Analisis data menggunakan metode deskriptif dan verifikatif menggunakan uji mediasi s*obel test*. Hasil analisis menunjukkan bahwa otonomi dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung melalui kesejahteraan psikologi sebagai mediasi dengan besar pengaruh langsung yaitu 0,010. Selain itu, berdasarkan hasil penelitian t-hitung > t-tabel (3,149 > 1,984) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan koefisien mediasi sebesar 1,702 signifikan, artinya terdapat pengaruh signifikan antara otonomi (X) terhadap kinerja (Y) melalui mediasi kesejahteraan psikologi (Z).

Kata Kunci: Guru, Kesejahteraan Psikologis, Kinerja, Otonomi

ABSTRACT

Learning curriculum which will begin to be implemented in 2022. Through the independent learning curriculum, it's hoped that teachers can have autonomy in designing and determining learning so that they can improve performance along with increasing psychological well-being. The aim of this research is to look at the influence of autonomy on performance through the mediating variable, namely psychological well-being. The research method uses quantitative methods. The population in this study were high school teachers who implemented the independent learning curriculum in Bandung city, taken using a sampling technique, namely proportional random sampling. Data analysis uses descriptive methods and verification wit mediation tests use the Sobel test. The results of the analysis show that autonomy can have a direct effect on performance and can also have an indirect effect through psychological well-being as mediation with a direct effect of 0.010. Apart from that, based on the research results t-count > t-table (3.149 > 1.984), H0 was rejected, and H1 is accepted with a significant mediation coefficient of 1.702, meaning that there is a significants influence between autonomy on performance through psychological well-being as mediator.

***Keywords**: Autonomy, Performance, Psychological Well-Being, Teachers*

PENDAHULUAN

Kurikulum merdeka belajar atau dikenal dengan kurikulum prototipe menurut Badan Pusat Statistik Jawa Barat mulai diimplementasikan pada tahun 2021/2022. Di Jawa Barat sebanyak 2.500 sekolah sudah mengikuti Program Sekolah Penggerak (PGP) sebagai bagian dari pembelajaran paradigma baru, salah satunya adalah Sekolah Menengah Atas di Kota Bandung. Kurikulum merdeka belajar berorientasi pada *project based learning*. Dalam hal ini, siswa diharapkan memperdalam konsep dan memperkuat keterampilan. Guru memiliki otonomi untuk memilih alat pengajaran yang berbeda, memutuskan prosedur, dan melaksanakannya.

Menurut Breaugh (1985 dalam Fisher, 2014), otonomi adalah kendali individu terhadap aspek pekerjaan meliputi penggunaan metode kerja, perencanaan kegiatan kerja, dan kriteria penilaian prestasi kerja. Selanjutnya, Hackman dan Oldham (1975) mendefinisikan otonomi kerja sebagai tingkat pekerjaan yang memberikan kebebasan, kemandirian, dan keleluasaan kepada karyawan dalam menetapkan jadwal kerja, mengambil keputusan, dan menentukan metode kerja yang akan digunakan. Breaugh dan Becker (dalam Dude, 2012), memperluas konsepsi otonomi kerja milik Hackman dan Oldham (1975) menjadi menjadi tiga dimensi, yang terdiri dari: 1) *methods autonomy*, tingkat keleluasaan atau pilihan yang masing-masing individu miliki berkaitan dengan metode yang karyawan gunakan dalam bekerja, 2) *scheduling autonomy*, tingkat individu merasa dapat mengontrol penjadwalan, tahapan, ataupun aktivitas kerjanya, dan 3) *criteria autonomy*, tingkat individu memiliki kemampuan untuk memodifikasi kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi kinerjanya.

Penelitian Wright dan Cropanzano (1998) menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara otonomi kerja dan kesejahteraan psikologis, otonomi kerja yang tinggi dikaitkan dengan semakin tingginya tingkat kesejahteraan psikologis karyawan, seperti kepuasan hidup dan kesehatan mental. Selain itu, penelitian Halbesleben dan Buckley (2004) didapati bahwa jenis pekerjaan dan konteks organisasional mempengaruhi hubungan antara otonomi kerja dan kesejahteraan psikologis sehingga lembaga perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam mengembangkan kebijakan yang mendukung otonomi kerja yang nantinya berdampak positif pada kesejahteraan psikologis karyawan.

Dalam konteks organisasi Ryff dan Singer (1997), kesejahteraan psikologis dipandang sebagai faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja dan berpengaruh signifikan bagi organisasi dalam hal produktivitas, kinerja, dan keberhasilan jangka panjang. Menurut Ryff dan Singer (1997), kesejahteraan psikologis adalah suatu keadaan dimana individu merasa baik secara fisik, emosional, kognitif, sosial, dan pekerjaan. Enam dimensi kesejahteraan psikologis menurut Ryff dan Keyes (1995), yaitu 1) *Self-acceptance*, Kemampuan untuk menerima diri sendiri dan memahami kelebihan dan kekurangan diri; 2) *Positive relations with others*, Kemampuan untuk memiliki hubungan sosial yang sehat dan mendukung dengan orang lain; 3) *Autonomy*, Kemampuan untuk mengendalikan dan memutuskan kehidupan sendiri dengan independen dan mandiri; 4) *Environmental mastery*, Kemampuan untuk mengatasi tantangan hidup dan mengejar tujuan yang diinginkan, 5) *Purpose in life*, Kemampuan untuk memiliki tujuan yang jelas dan terarah dalam hidup; dan 6) *Personal growth*, Kemampuan untuk belajar dan tumbuh sebagai individu, serta menerima perubahan dalam hidup.

Menurut Harter, Schmidt, dan Hayes (2002), kesejahteraan psikologis yang tinggi dapat berdampak positif pada kinerja kerja, karyawan yang merasa lebih bahagia, puas, dan sehat secara mental. Bakker dan Demerouti (2003), menyatakan hubungan antara kesejahteraan psikologis dan kinerja kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti jenis pekerjaan, tanggung jawab, dan konteks organisasional. Penelitian Fisher (2019), diperoleh bahwa otonomi kerja yang dimiliki guru dapat memiliki dampak positif pada motivasi intrinsik, kinerja dan pembelajaran siswa, dalam penelitian tersebut ditemukan pula dampak negatif yang terjadi karena terlalu banyaknya otonomi kerja diantaranya; meningkatnya stres dan kelelahan, kurangnya dukungan dan pengawasan dari atasan dan ketidakjelasan tugas. He, Zhang dan Wang (2021), menemukan bahwa otonomi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugas pengajaran dan manajerial di negara China.

Kinerja didefinisikan oleh Mathis dan Jackson (2009), sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atau tim kerja saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mathis dan Jackson (2011), kinerja meliputi lima elemen, yaitu 1) kuantitas hasil, mencakup seberapa banyak hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam suatu periode waktu tertentu; 2) kualitas dari hasil, mencakup seberapa baik hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal kualitasnya; 3) ketepatan

waktu dari hasil, mencakup seberapa cepat atau tepat waktu hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan; 4) kehadiran, mencakup seberapa sering karyawan hadir di tempat kerja dalam periode waktu tertentu; dan 5) kemampuan bekerja, mencakup seberapa baik karyawan dapat bekerja dengan anggota tim kerja atau rekan kerja lainnya. Beberapa standar kinerja yang harus dipenuhi oleh guru meliputi penguasaan bahan ajar, kemampuan mengelola pembelajaran, dan komitmen menjalankan tugas.

Berdasarkan hasil penelitian Hendri (2020), menemukan bahwa guru dan murid belum merasakan otonomi yang cukup untuk menentukan arah kebijaksanaan belajar dan mengajarnya dalam program merdeka belajar karena masih diatur berdasarkan regulasi yang berkaitan dengan rencana, proses pelaksanaan, dan evaluasi yang terkesan dibatasi dan mengikat. Hasil penelitian otonomi kerja seorang guru dalam konteks yang berbeda pada setiap negara-negara berkembang atau maju dapat menunjukkan hasil yang berbeda, sementara itu belum ada penelitian tentang otonomi kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh kesejahteraan psikologis pada guru di Indonesia. Oleh karena itu, berdasarkan data yang diberikan oleh Ryff dan Singer (1997), mendorong peneliti untuk mengkasi kurikulum merdeka belajar dalam kaitannya dengan otonomi kerja yang dapat berdampak pada guru dalam merasakan kesejahteraan secara psikologi yang akan mempengaruhi kinerjanya.

Otonomi kerja memungkinkan guru untuk lebih bertanggung jawab secara pribadi atas usaha yang dilakukan saat bekerja, karena otonomi menyangkut pada pelaksanaan pekerjaan dan perasaan tanggung jawab atas hasil yang dicapai, sehingga guru tersebut merasakan bahwa pekerjaan yang dikerjakan saat ini sebagian besar tergantung pada inisiatif dan keputusannya sendiri. Guru SMA yang mengimplementasikan kurikulum merdeka belajar dituntut untuk melakukan perubahan pembelajaran khususnya dalam memberikan pembelajaran yang relevan dimana pada kurikulum sebelumnya berpusat pada potensi dasar. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melihat pengaruh otonomi terhadap kinerja melalui mediasi kesejahteraan psikologis pada guru dalam kurikulum merdeka belajar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilakukan kepada beberapa SMA di Kota Bandung yang mengimplementasikan kurikulum merdeka belajar yaitu SMAN 12 Bandung dan SMAN 2

Vol. 6 No.1, Februari 2024
ISSN (*electronic*) 2655-6936
ISSN (*printed*) 2686-0430

Bandung. Subjek penelitian yang didapatkan sebanyak 100 responden dengan rincian demografi responden pada tabel 1.

Tabel 1. Demografi Responden

Kategori		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	62	62%
	Laki-Laki	38	38%
Asal Sekolah	SMAN 12 Bandung	48	48%
	SMAN 2 Bandung	52	52%
Lama Bekerja	1 – 5 Tahun	19	19%
	6 – 10 Tahun	46	46%
	11 – 15 Tahun	30	30%
	>15 Tahun	5	5%
Total		100	100%

Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif untuk menyelidiki suatu fenomena yang belum pernah diteliti atau belum dijelaskan dengan baik dan tepat. Kesejahteraan psikologis sebagai variabel mediasi untuk menjembatani pengaruh antara otonomi terhadap kinerja pada guru. Teknik *sampling* yang digunakan yaitu teknik *proportional random sampling*. Pengumpulan data dalam penelitian ini melalui kuesioner penelitian yang terdiri dari tiga skala yaitu: 1) Instrumen otonomi kerja berdasarkan Breaugh (1985) yang diadaptasi sebanyak 9 aitem dengan nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0.890; 2) Instrumen kinerja disusun oleh peneliti berdasarkan teori Mathis dan Jackson (2011) sebanyak 18 aitem dengan nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0.951; dan 3) Instrumen kesejahteraan psikologis berdasarkan teori Ryff dan Singer (1997) yang diadaptasi oleh peneliti sebanyak 23 aitem dengan nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0.960. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dengan uji *mean*, untuk mendapatkan gambaran dari masing-masing variabel, dan verifikatif menggunakan analisis regresi berganda. Pengaruh mediasi ditunjukkan oleh perkalian kefisien (c (P2) x b (P3)) dan uji signifikasi menggunakan sobel test.

HASIL PENELITIAN

Dalam untuk menguji hipotesis digunakan Teknik *Pearson Product Moment* dan sobel test dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26. Gambaran otonomi, kinerja, dan

Vol. 6 No.1, Februari 2024
ISSN (*electronic*) 2655-6936
ISSN (*printed*) 2686-0430

kesejahteraan psikologis pada responden diklasifikasikan menjadi tiga kategori yang dapat terlihat pada tabel 2.

Tabel 2. *Kategorisasi Variabel*

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Otonomi	Rendah	14	14.00%
	Sedang	52	52.00%
	Tinggi	34	34.00%
Total		100	100%
Variabel	**Kategori**	**Frekuensi**	**Persentase**
Kinerja	Rendah	18	18.00%
	Sedang	50	50.00%
	Tinggi	32	32.00%
Total		100	100%
Variabel	**Kategori**	**Frekuensi**	**Persentase**
Kesejahteraan Psikologis	Rendah	29	29.00%
	Sedang	54	54.00%
	Tinggi	17	17.00%
Total		100	100%

Variabel otonomi didominasi oleh responden dengan kategori sedang sebesar 52% (52 responden). Variabel kinerja didominasi kategori sedang sebesar 50% (50 responden). Variabel kesejahteraan psikologis didominasi kategori sedang sebesar 54% (54 responden). Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan bagaimana pengaruh antara variabel otonomi (X) terhadap kinerja (Y) guru yang mengimplementasikan kurikulum merdeka belajar. Hasil pengujian pada tabel 3.

Tabel 3. *Hasil Uji Sub Hipotesis 1*

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.612	3.742		5.508	0.000
	Otonomi	1.010	0.164	0.528	6.154	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Pada tabel 3, diketahui bahwa nilai t_{hitung} otonomi sebesar 6.154 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka hipotesis (H_1)

menyatakan bahwa otonomi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Dapat diartikan bahwa semakin tinggi otonomi maka akan berpengaruh pada semakin tingginya kinerja. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 1 yaitu terdapat pengaruh otonomi terhadap kinerja pada guru yang mengimplementasikan kurikulum merdeka belajar diterima.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan sub hipotesis 2 yaitu bagaimana pengaruh antara variabel otonomi (X) terhadap kesejahteraan psikologis (Z) pada guru yang mengimplementasikan kurikulum merdeka belajar. Hasil pengujian sub hipotesis 2 dapat terlihat pada tabel 4.

Tabel 4. *Hasil Uji Sub Hipotesis 2*

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.735	5.190		3.802	0.000
	Otonomi Kerja	1.702	0.228	0.603	7.478	0.000
a. Dependent Variable: Psychological Well Being						

Pada tabel 4, diketahui bahwa nilai t_{hitung} otonomi sebesar 7.478 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka hipotesis (H_2) menyatakan bahwa otonomi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis (Z). Semakin tinggi otonomi maka akan semakin tinggi kesejahteraan psikologis. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 2 yaitu terdapat pengaruh otonomi terhadap kesejahteraan psikologis pada guru yang mengimplementasikan kurikulum merdeka belajar diterima.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan sub hipotesis 3 yaitu bagaimana pengaruh antara variabel kinerja (Y) terhadap kesejahteraan psikologis (Z) pada guru yang mengimplementasikan kurikulum merdeka belajar. Hasil pengujian sub hipotesis 3 dapat terlihat pada tabel 5.

Vol. 6 No.1, Februari 2024
ISSN (*electronic*) 2655-6936
ISSN (*printed*) 2686-0430

Tabel 5. *Hasil Uji Sub Hipotesis 3*

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.616	4.806		3.041	0.003
	Kinerja	1.002	0.109	0.679	9.152	0.000
a. Dependent Variable: Psychological Well Being						

Pada tabel 5, diketahui bahwa nilai t_{hitung} kinerja sebesar 9.152 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka hipotesis (H_3) menyatakan bahwa kinerja (Y) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis (Z). Dapat diartikan bahwa semakin tinggi kinerja maka akan berpengaruh pada semakin tingginya kesejahteraan psikologis. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 3 yaitu terdapat pengaruh kinerja terhadap kesejahteraan psikologis pada guru yang mengimplementasikan kurikulum merdeka belajar diterima.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan hipotesis utama yaitu bagaimana pengaruh mediasi kesejahteraan psikologis (Z) pada variabel otonomi (X) terhadap kinerja (Y) pada guru yang mengimplementasikan kurikulum merdeka belajar. Hasil pengujian hipotesis utama dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. *Hasil Uji Hipotesis Utama*

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.522	5.054		0.895	0.373
	Otonomi	0.957	0.228	0.339	4.194	0.000
	Kinerja	0.738	0.119	0.500	6.190	0.000
a. Dependent Variable: Psychological Well Being						

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui bahwa taraf signifikansi korelasi antara otonomi dengan kinerja setelah ada variabel kesejahteraan psikologis sebagai variabel mediasi yaitu sebesar 0.000 (>0,05) yang dapat dikatakan signifikan. Adapun bentuk persamaan regresi, sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 4.522 + (0.957)X_1 + (0.738)X_2$$

Jika Kinerja (Y) tidak dipengaruhi oleh Otonomi (X) dan Kesejahteraan Psikologis (Z) atau nilai Otonomi dan Kesejahteraan Psikologis beratio nol (0) maka Kinerja adalah 4.522 (atau tidak akan bertambah atau berkurang) dalam arti tetap. Karena nilai Otonomi tidak beratio nol (0), maka dapat disimpulkan jika Otonomi bergerak satu skor maka akan mempengaruhi skor Kinerja sebesar 0.957 karena nilai Kesejahteraan Psikologis tidak beratio nol (0), maka dapat disimpulkan jika Kesejahteraan Psikologis bergerak satu skor maka akan mempengaruhi skor Kinerja sebesar 0.738.

DISKUSI

Hasil analisis hipotesis utama menunjukkan kesejahteraan psikologis secara simultan memediasi pengaruh antara otonomi terhadap kinerja. Diketahui bahwa terdapat pengaruh dari variabel otonomi (X) terhadap kinerja (Y) melalui kesejahteraan psikologis (Z) pada guru yang mengimplementasikan kurikulum merdeka belajar. Hal ini menunjukkan bahwa guru dengan otonomi yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja menjadi tinggi dengan adanya kesejahteraan psikologis. Diperlukan kesejahteraan psikologis terlebih dahulu untuk mendapatkan otonomi dan kinerja yang tinggi.

Salah satu prediktor peningkatan kesejahteraan psikologis adalah perubahan aktivitas yang disengaja (Sheldon & Lyubomirsky, 2006). Kesejahteraan psikologis berkontribusi dan dipengaruhi pula oleh jenis pekerjaan yang dilakukan individu (Ryff, 2013). Dalam penelitian ini, jenis pekerjaan yang dilakukan seorang guru khususnya dalam pelaksanaan program kurikulum merdeka belajar dirasa dapat mempengaruhi tingkat kesejahteraan psikologisnya. Jenis pekerjaan tambahan yang dimiliki guru dapat pula mempengaruhi tingkat kesejahteraan psikologisnya sebagaimana dicantumkan pada surat Kementrian Pendidikan Nasional No 67886/ A5.1/ HK/ 2011 tanggal 5 Agustus 2011 perihal penyampaian salinan peraturan menteri pendidikan Nasional Nomor 30 tahun 2011 yaitu guru yang mendapat tugas tambahan diantaranya 1) Kepala madrasah ekuivalen dengan 18 jam minimum mengajar 6 jam; 2) Wakil Kepala Madrasah ekuivalen dengan 12 jam minimum mengajar 12 jam (spesial MTs dan MA); 3) Kepala perpustakaan ekuivalen dengan 12 jam minimum mengajar 12 jam; 4) Kepala Laboratorium ekuivalen dengan 12 jam minimum mengajar 12 jam.

Psychological well-being atau kesejahteraan psikologis berkaitan dengan otonomi kerja yang dimiliki oleh individu. Hasil temuan pada penelitian ini, menunjukkan bahwa

otonomi yang dimiliki guru berada pada kategori sedang. Menurut Peason dan Hall (1993), otonomi guru sebagai persepsi guru pada tingkat kontrol yang mereka miliki atas lingkungan kerja mereka dan dirinya sendiri. Otonomi guru mencakup pengaturan diri dan kapasitas untuk pengembangan profesional yang mandiri (Gavrilyuk et al., 2013). Guru yang memiliki otonomi diharapkan dapat melakukan pengaturan diri dengan optimal sehingga dapat mengembangkan dirinya secara profesional dan mandiri.

Otonomi dapat meningkatkan kinerja di kalangan guru (Johari et al., 2018). Berdasarkan hasil uji sub hipotesis 1 yaitu pengaruh otonomi terhadap kinerja, ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara otonomi terhadap kinerja pada guru yang mengimplementasikan kurikulum merdeka belajar. Dapat dikatakan bahwa ketika guru memiliki otonomi yang tinggi maka dapat menyebabkan tingkat kinerja yang dimilikinya menjadi tinggi. Hasil penemuan tersebut selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh He, Zhang, dan Wang (2021), yang menemukan bahwa otonomi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugas pengajaran dan manajerial.

Kesejahteraan psikologis berpengaruh positif terhadap otonomi kerja (Fotiadis et al., 2019). Berdasarkan hasil uji sub hipotesis 2 yaitu pengaruh otonomi terhadap kesejahteraan psikologis, ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan siginifikan antara otonomi terhadap kesejahteraan psikologis pada guru yang mengimplementasikan kurikulum merdeka belajar. Hasil temuan tersebut selaras dengan penelitian Nie dkk, (2015), yang menemukan bahwa potensi relevansi otonomi berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan. Dalam hal ini, semakin otonom individu maka semakin besar kemungkinan individu tersebut mengalami kesejahteraan psikologis yang lebih besar.

Hasil temuan pada penelitian ini, menunjukkan bahwa kinerja yang dimiliki guru berada pada kategori sedang. Kinerja dilihat sebagai indikator efektivitas dan efisiensi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka (Mathis dan Jackson, 2009). Kinerja dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis, ketika kesejahteraan psikologis karyawan tidak memuaskan maka kinerja pun akan ikut menurun (Devonish, 2013).

Berdasarkan hasil uji sub hipotesis 3 yaitu pengaruh kinerja terhadap kesejahteraan psikologis, ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kinerja terhadap kesejahteraan psikologi pada guru yang mengimplementasikan

kurikulum merdeka belajar. Dapat dikatakan ketika guru memiliki kinerja yang tinggi maka menyebabkan tingkat kesejahteraan psikologi yang dimilikinya menjadi tinggi. Menurut Harter, Schmidt, dan Hayes, (2002), kesejahteraan psikologis yang tinggi dapat berdampak positif pada kinerja, karyawan yang merasa lebih bahagia, puas, dan sehat secara mental.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian terhadap 100 guru yang mengimplementasikan kurikulum merdeka belajar diperoleh kesimpulan bahwa kesejahteraan psikologis (Z) memediasi secara simultan antara pengaruh otonomi (X) terhadap kinerja (Y) pada guru yang mengimplementasikan kurikulum merdeka belajar. Selain itu, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara otonomi (X) terhadap kinerja (Y) pada guru yang berarti semakin tinggi otonomi yang dimiliki, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Kemudian, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara otonomi (X) terhadap kesejahteraan psikologis (Z) pada guru yang berarti semakin tinggi otonomi yang dimiliki, maka kesejahteraan psikologis yang dirasakan akan semakin tinggi pula. Terakhir, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesejahteraan psikologis (Z) terhadap kinerja (Y) pada guru yang berarti semakin tinggi kesejahteraan psikologis yang dimiliki, maka akan semakin tinggi kinerja yang dirasakan.

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini khususnya berkaitan dengan demografi sampel penelitian yang representatif yang mencakup tingkat jabatan, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja. Bagi penelitian selanjutnya melakukan analisis berdasarkan perbedaan demografi sehingga memperoleh gambaran yang lebih komprehensif terhadap variabel pengaruh otonomi terhadap kinerja yang dimediasi oleh kesejahteraan psikologis. Selain itu, data kinerja dapat ditambah melalui hasil evaluasi kinerja karyawan yang dinilai oleh perusahaan atau organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. Journal of managerial psychology, 22(3), 309-328.

Breaugh, J. A. (1985). The Measurement of Work Autonomy. *Human Relations*, *38*(6), 551–570. https://doi.org/10.1177/001872678503800604

Devonish, D. (2013). Workplace bullying, employee performance and behaviors: The mediating role of psychological well-being. Employee relations, 35(6), 630-647. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475

Dude, D. J. (2012). Organizational Commitment of Principals: The Effects of Job Autonomy, Empowerment, and Distributive Justice. Theses and Dissertations. University of Iowa

Fisher, J. W. (2014). Importance of Relating with God for Spiritual Well-Being. Victoria: Federation University Australia

Fotiadis, A., Abdulrahman, K., & Spyridou, A. (2019). The mediating roles of psychological autonomy, competence and relatedness on work-life balance and well-being. Frontiers in psychology, 10, 1267. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01267

Gavrilyuk, O. A., Loginova, I. O., & Buzovkina, N. Y. (2013). Relations of perceived autonomy and burnout syndrome in university teachers. International Journal of Applied Psychology, 3(3), 52-62. https://doi.org/10.5923/j.ijap.20130303.04

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. Journal of Applied Psychology, 60(2), 159-170

Halbesleben, J. R., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. Journal of management, 30(6), 859-879.

Harter, J.K., Schmidt, F.L., & Hayes, T.L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. Journal of Applied Psychology, 87(2), 268-279.

He, J., Zhang, J., & Wang, S. (2020). Does teacher autonomy improve teacher performance? Evidence from China. Educational Research for Policy and Practice, 19(1), 1-21.

Hendri, N. (2020). Merdeka Belajar; Antara Retorika dan Aplikasi. *E-Tech: Jurnal Ilmiah Teknologi Pendidikan*, *8*(1), 1-29.

Johari, J., Tan, F. Y., & Zulkarnain, Z. I. T. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. International Journal of Educational Management, 32(1), 107-120. https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226

Khodijah, N. (2013). Kinerja guru madrasah dan guru pendidikan agama Islam pasca sertifikasi di Sumatera Selatan. Jurnal Cakrawala Pendidikan, 5(1). 91-102. https://doi.org/10.21831/cp.v5i1.1263

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). Human Resource Management (13th ed.). South-Western Cengage Learning.

Nie, Y., Chua, B. L., Yeung, A. S., Ryan, R. M., & Chan, W. Y. (2015). The importance of autonomy support and the mediating role of work motivation for well-being: Testing self-determination theory in a Chinese work organisation. International Journal of Psychology, 50(4), 245-255. https://doi.org/10.1002/ijop.12110

Ryff, C. D. (2013). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. Psychotherapy and psychosomatics, 83(1), 10-28. https://doi.org/10.1159/000353263

Ryff, D. Caroll. (1989). Happines is Everyting, or is it? Exploration on The Meaning of Psychological Well-Being. Journal of Personality Social Psychology, 56(6). 1069-1081.

Ryff, C. D., & Singer, B. H. (1997). Psychological well-being, meaning, measurement and implication for psychotherapy research. Psychotherapy Psychosomatic, 65, 14-23

Sheldon K.M, Lyubomirsky, S. (2006). Achieving sustainable gains in happiness: change your actions, not your circumstances. J Happiness Stud, 7. 55–86.

Tanujaya, W. (2014). Hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis (psychological well being) pada karyawan cleaner (studi pada karyawan cleaner yang menerima gaji tidak sesuai standar UMP di PT. Sinergi Integra Services, Jakarta). Jurnal Psikologi Esa Unggul, 12(02), 126322.