

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN REGULASI EMOSI DENGAN
KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA GURU DI KOMPLEK PENDIDIKAN
MUHAMMADIYAH KRAMAT RAYA JAKARTA PUSAT**

SYARAH FARHANNA dan TATIYANI

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui ada hubungan antara kepuasan kerja dan regulasi emosi dengan kesejahteraan psikologis pada guru di Komplek Pendidikan Muhammadiyah Kramat Raya Jakarta Pusat. Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel kepuasan kerja, regulasi emosi, dan kesejahteraan psikologis. Populasi yang digunakan dalam penelitian berjumlah 110 orang. Pengumpulan data menggunakan skala likert dan pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Hasil uji validitas kesejahteraan psikologis 40 item valid dan 4 item tidak valid, kepuasan kerja 19 item valid dan 1 item tidak valid, regulasi emosi 31 item valid dan 1 item tidak valid. Hasil penelitian diperoleh hasil r_{x1y} sebesar 0,391 dan p sebesar 0,000 ($p < 0,05$) maka H_01 : di tolak dan H_a2 : ada hubungan signifikan dengan arah positif antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada guru di Komplek Pendidikan Muhammadiyah Kramat Raya Jakarta Pusat diterima. Hasil analisis r_{xy2} sebesar 0,542 dan p sebesar 0,000 maka H_02 : ditolak dan H_a2 : ada hubungan signifikan dan arah positif antara regulasi emosi dengan kesejahteraan psikologis pada guru di Komplek Pendidikan Muhammadiyah Kramat Raya Jakarta Pusat diterima. Diperoleh nilai R sebesar 0,564 dan R^2 sebesar 0,318 dengan $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan (H_03) yang ditolak dan (H_a3) yang memiliki ada hubungan antara kepuasan kerja dan regulasi emosi dengan kesejahteraan psikologis pada guru di Komplek Pendidikan Muhammadiyah Kramat Raya Jakarta pusat diterima.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Regulasi Emosi, Kesejahteraan Psikologis.

Abstract

This study aims to determine the relationship between job satisfaction and emotional regulation with psychological well-being in teachers at the Muhammadiyah Kramat Raya Education Complex in Central Jakarta. In this study, it used three variables of job satisfaction, emotional regulation, and psychological well-being. The population used in the study amounted to 110 people. Data collection used a likert scale and sampling used saturated samples. The results of the psychological well-being validity test of 40 items are valid and 4 items are invalid, job satisfaction is 19 items are valid and 1 item is invalid, emotional regulation is 31 items are valid and 1 item is invalid. The results of the study obtained the results of r_{x1y} of 0.391 and p of 0.000 ($p < 0.05$) then H_01 : rejected and H_a2 : there is a significant relationship with the positive direction between job satisfaction and psychological well-being in teachers at the Muhammadiyah Kramat Raya Education Complex in Central Jakarta. The results of the analysis r_{xy2} of 0.542 and p of 0.000 then H_02 : rejected and H_a2 : there is a significant relationship and positive direction between emotional regulation and psychological well-being in teachers at the Muhammadiyah Kramat Raya Education Complex, Central Jakarta, were accepted. Obtained values of R of 0.564 and R^2 of 0.318 with $p < 0.05$. This shows (H_03) who is rejected and (H_a3) who has a relationship between job satisfaction and emotional regulation with psychological well-being in teachers in the Muhammadiyah Kramat Raya Jakarta Education Complex center is accepted.

Keywords : *Job Satisfaction, Emotional Regulation, Psychological Well-being.*

Pendahuluan

Seorang guru merupakan kunci dalam kegiatan pendidikan. keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan dipengaruhi oleh kemampuan guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran maupun mengarahkan peserta didiknya untuk mengikuti proses pendidikan. Guru juga dikatakan mampu mendidik sekaligus mengajar apabila memiliki stabilitas emosi dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar untuk memajukan anak didiknya (Hamalik, 2012, p.88). Akan tetapi, realitasnya saat ini menunjukkan maraknya pemberitaan di media mengenai ketidakmampuan guru dalam mengendalikan emosi dan perilakunya yang kontraproduktif dengan tujuan pembelajaran. Menurut Huppert (dalam Lavenda Azalia, Leli Nailul Muna & Ahmad Rusdi, 2018, p.36) berpendapat bahwa kesejahteraan psikologis berarti mampu menjalani hidup dengan baik. Menjalani hidup dengan baik merupakan kombinasi dari perasaan baik dan berfungsi secara efektif. Kesejahteraan psikologis yang berkelanjutan tidak berarti bahwa individu harus selalu merasa baik sepanjang waktu. Kesejahteraan psikologis sebagai kehidupan yang berjalan baik, berkombinasi dengan perasaan yang sejahtera serta berfungsi secara efektif.

Individu yang memiliki kesejahteraan psikologis tinggi merasa mampu, mendapatkan dukungan, puas dengan kehidupan dan mempunyai perasaan yang bahagia (Hamburger, dalam Asti Aisyah & Rohmatun Choisol, 2018, p.111).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis pada individu, salah satunya yaitu kepuasan kerja. Bagaimana seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, individu akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang di milikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Winda Tanujaya (2014, p.77) bahwa terdapat hubungan positif agak rendah yang signifikan antara kepuasan kerja dengan dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan. Fakta ini berarti semakin karyawan merasakan kepuasan kerja maka kesejahteraan psikologis semakin tinggi.

Selain kepuasan kerja, regulasi emosi juga menjadi faktor penting bagi terciptanya kesejahteraan psikologis pada guru. Regulasi emosi dalam strategi yang dilakukan guru baik secara sadar maupun tidak dalam mempertahankan atau mengelola reaksi emosional serta

mengekspresikan emosi tersebut secara dikendalikan, dalam adaptasi sosial untuk mengatur perilaku yang tepat dalam mencapai suatu tujuan.

Adanya hubungan regulasi emosi dan kesejahteraan psikologis diperkuat dari hasil penelitian yang dilakukan Fajariadi Rahadifa Syahida dan Seger Handoyo (2022, p.60) yang menyatakan bahwa terdapat terdapat hubungan regulasi emosi berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis.

Menurut hasil wawancara peneliti pada Guru BK Muhammadiyah .Dari hasil wawancara yang dilakukan, Guru BK mengatakan bahwa tidak semua guru merasakan kepuasan kerja ketika mengajar dalam situasi sekarang ini yang masih pandemi. Karena saat pandemi semenjak tahun 2020 guru-guru mengajar siswa secara online, dalam keadaan itu kesiapan atau ketidaksiapan, maupun kepercayaan diri atau ketidakpercayaan diri, guru harus tetap mengajar secara online dan beberapa guru mengalami hambatan dalam melakukan proses pembelajaran secara online. Kecenderungan kesiapan guru dalam pembelajaran secara *e-learning* termasuk dalam tidak siap dan membutuhkan peningkatan yang lebih. Pada saat situasi saat ini pembelajaran dilakukan secara PTM (Pembelajaran Tatap Muka), hanya 50% guru dan siswa hadir di sekolah. Dalam situasi saat ini Regulasi

Emosi guru sangat diperlukan, karena pada proses pembelajaran guru-guru tidak saja dihadapkan oleh masalah yang berada pada disekolah seperti ada siswa yang tidak mengerjakan tugas, menghadapi orang tua murid, maupun situasi sekolah. Namun dalam keadaan sehari-hari yang guru alami diluar lingkungan sekolah juga berpengaruh pada regulasi emosinya. Dan terdapat guru yang menunjukkan kemarahannya kepada siswa dalam proses pembelajaran menunjukkan ketidakmampuan dalam mengelola emosi, sehingga dalam proses pembelajaran yang dilakukan kurang maksimal.

Berdasarkan hasil uraian yang telah di uraikan di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja Dan Regulasi Emosi Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Guru Di Komplek Pendidikan Muhammadiyah Kramat Raya Jakarta Pusat”

Latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka penulis mengemukakan masalah yang dirumuskan sebagai berikut Apakah terdapat hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis pada Guru di Komplek Pendidikan Muhammadiyah Kramat Raya Jakarta Pusat? , Apakah terdapat hubungan antara Regulasi Emosi dengan Kesejahteraan Psikologis pada Guru di Komplek Pendidikan Muhammadiyah Kramat Raya

Jakarta Pusat? , dan Apakah terdapat hubungan antara Kepuasan Kerja dan Regulasi Emosi dengan Kesejahteraan Psikologis pada Guru di Komplek Pendidikan Muhammadiyah Kramat Raya Jakarta Pusat?

Tinjauan Pustaka

Kesejahteraan psikologis merupakan indikator keseimbangan antara dampak negatif dan positif dari suatu kondisi yang dialami individu. Selain itu, kesejahteraan psikologis penting karena memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi akan mendukung kesehatan yang lebih baik, memperpanjang umur, meningkatkan usia harapan hidup, dan menggambarkan kualitas hidup dan fungsi individu. (Mills dalam Mega Tala Harimukthi & Kartika Sari Dewi, 2014, p.65). Sedangkan menurut Sumule (dalam Eka Wahyuni & Irma Maulida, 2019, p.176) mengungkapkan kesejahteraan psikologis sebagai perspektif eudaimonik dari kesejahteraan mental yang berfokus pada pemfungsian psikologis dan kesadaran diri (*Self-realization*) dan mengukur sejauh apa seorang individu melihat dirinya dalam usaha-usaha pemenuhan dan pengembangan dirinya.

Menurut Ryff dan Keyes (Seger Handoyo, 2016, p.3) Kesejahteraan

psikologis adalah tingkat kemampuan individu dalam menerima dirinya apa adanya, membentuk hubungan yang hangat dengan orang lain, mandiri terhadap tekanan sosial, dapat mengontrol lingkungan eksternal secara optimal, memiliki arti dalam hidup, serta mampu menampilkan potensi dirinya.

Ryff dan Keyes (dalam Silvana Hermawan, 2018, p.144) Kesejahteraan psikologis kesejahteraan psikologis dibagi menjadi enam dimensi, yaitu :

- a. *Self-Acceptance* (Penerimaan Diri)
Suatu kondisi dimana individu memiliki pandangan positif tentang diri sendiri, mengakui dan menerima berbagai aspek diri, dan memiliki perasaan yang positif tentang kehidupan masa lalu.
- b. *Positive Relationship With Others* (Hubungan Positif Dengan Orang Lain)
Suatu kondisi dimana individu merasa nyaman berelasi dengan orang lain, peduli terhadap kesejahteraan orang lain, mengerti tentang hubungan timbal balik, memiliki sikap empati, kasih saying, dan mudah akrab dengan orang lain.
- c. *Autonomy* (Kemandirian)
Suatu kondisi dimana individu bebas menentukan

hidupnya sendiri, mampu menghadapi tekanan sosial dalam berpikir dan bertindak, serta dapat mengevaluasi kehidupan dengan standar hidupnya sendiri.

d. *Enviromental Matery* (Penguasaan Lingkungan)

Suatu kondisi dimana individu mampu mengendalikan, memanipulasi, dan menggunakan semua sumber daya dan peluang secara efektif.

e. *Purpose In Life* (Tujuan Hidup)

Suatu kondisi dimana individu memiliki tujuan dan arah hidup yang jelas dan merasa bahwa kehidupan sekarang dan lalu sangat bermakna.

f. *Personal Growth* (Perkembangan Pribadi)

Suatu kondisi dimana individu merasa membutuhkan perbaikan diri secara terus-menerus, merasa diri menjadi lebih baik dan terbuka akan pengalaman baru, serta berkembang pribadi yang efektif.

Menurut Robbins dan Judge (Meithiana Indrasari, 2017, p.39) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat

kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan. Menurut Schermerhorn, Hunt dan Osborn (Anastasia Sri Maryatmi, 2021, p.24) mendefinisikan kepuasan kerja adalah derajat perasaan individu baik positif maupun negatif tentang pekerjaan mereka.

Sedangkan menurut Howell dan Dipboye (Ashar Sunyoto Munandar, 2014, p.350) kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah besarnya rasa suka karyawan terhadap pekerjaannya. pegawai yang merasa senang dan puas dengan pekerjaannya tentu individu akan melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan berdampak positif terhadap hasil kerjanya.

Spector (2012, p.215) menyatakan bahwa salah satu alat ukur yang ada dalam pendekatan spesifik yaitu *Minnesota Satisfication Questionnare* (MSQ), memiliki 20 dimensi yang terbagi ke dalam golongan faktor intrinsik dan ekstrinsik yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu :

“Aktivitas (*activity*), Pemanfaatan kemampuan (*ability utilization*), Kebebasan (*independence*), Kebijakan perusahaan (*company policies and practices*), Variasi (*variety*), Kompensasi (*compensation*), Status sosial (*social status*), Kemajuan (*advancement*), Dukungan atasan secara teknis (*supervision (technical)*), Kreatifitas (*creativity*), Nilai moral (*moral values*), Kondisi kerja (*working condition*), Keamanan (*security*), Dukungan rekan kerja (*coworkers*), Layanan sosial (*social services*), Pengakuan (*recognition*), Otoritas (*authority*), Prestasi (*achievement*).

Menurut Gratz dan Roemer (dalam Puspa Sari Watianan, 2018, p.27) regulasi emosi adalah kemampuan untuk menggunakan kemampuan untuk menggunakan strategi dalam mengatur respon emosi ketika dibutuhkan dan juga meliputi kesadaran, pemahaman, dan penerimaan dari emosi, serta kemampuan untuk mengontrol perilaku dalam konteks tekanan emosional. Kemampuan mengekspresikan emosi yang dilakukan baik secara lisan maupun tulisan dapat membantu meningkatkan kesehatan, kesejahteraan psikologis dan fungsi fisik pada seseorang data menghadapi peristiwa traumatic dalam hidupnya dan membantu mengatasi distress

psikologis. (Greenberg dan Stone, dalam Mutia Mawardah & MG. Adiyanti, 2014, p.63).

Sedangkan menurut Ganrefski dkk (Triyono, Muh Ekhsan Rifai, 2018, p.30) mengungkapkan regulasi emosi bertujuan untuk menjaga kontrol atas emosi pada suatu peristiwa yang tidak disenangi individu akan mengatur emosi melalui pikiran dan kognisi bersifat universal yang sangat tergantung dengan pengalaman-pengalaman hidup individu yang dilewati sebelumnya.

Gratz dan Roemer (dalam Hanum Hasmarlin & Hirmaningsih, 2019, p.150) regulasi emosi dibagi atas empat aspek, yaitu:

a. *Acceptance of emotional response* (penerimaan emosi)

Merupakan kemampuan individu untuk menerima suatu peristiwa yang menimbulkan emosi negatif dan tidak malu merasakan emosi tersebut ketika menghadapi permasalahan.

b. *Strategies to emotion regulation* (strategi regulasi emosi)

Yaitu keyakinan individu untuk dapat mengatasi suatu masalah, memiliki kemampuan untuk menemukan suatu cara yang dapat mengurangi emosi negatif dan dapat dengan cepat menenangkan diri

kembali setelah merasakan emosi yang berlebihan. Keyakinan bahwa tidak ada keterbatasan dalam mengelola emosi secara efektif ketika dihadapkan pada situasi dengan emosi negatif.

- c. *Engaging in goal directed behaviour* (keterlibatan perilaku bertujuan)

Merupakan kemampuan individu untuk tidak terpengaruh oleh emosi negatif yang dirasakannya sehingga dapat tetap berkonsentrasi, berpikir dan melakukan sesuatu dengan baik.

- d. *Control emotional responses* (kontrol respon emosi)

Yaitu kemampuan individu untuk dapat mengontrol emosi yang dirasakannya dan respon emosi yang ditampilkan (respon fisiologis, tingkah laku dan nada suara), sehingga individu tidak akan merasakan emosi yang berlebihan dan menunjukkan respon emosi yang tepat.

Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu kepuasan kerja, regulasi emosi dan kesejahteraan psikologis. Populasi penelitian ini adalah guru di Komplek Pendidikan Muhammadiyah Kramat Raya Jakarta

Pusat. Jumlah guru yang terdaftar sebanyak 110 dan sampel penelitian berjumlah 110 orang. Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik Sampling Jenuh dengan menggunakan skala likert. Uji validitas kesejahteraan psikologis 40 item valid dan 4 item tidak valid, kepuasan kerja 19 item valid dan 1 item tidak valid dan regulasi emosi 31 item valid dan 1 item tidak valid.

Hasil Penelitian

Uji validitas kesejahteraan psikologis 40 item valid dan 4 item tidak valid, kepuasan kerja 19 item valid dan 1 item tidak valid, regulasi emosi 31 item valid dan 1 item tidak valid. Dengan reliabilitas kesejahteraan psikologis sebesar 0,983 sangat reliabel, kepuasan kerja 0,982 sangat reliabel, regulasi emosi 0,980 sangat reliabel.

Hasil uji normalitas dengan Shapiro-Wilk, dimana kesejahteraan psikologis $p = 0,000 < 0,05$, kepuasan kerja $p = 0,000 < 0,05$, dan regulasi emosi $p = 0,000 < 0,05$, maka hasil dari analisis ketiga variabel mempunyai asumsi distribusi tidak normal. Dengan mean temuan kesejahteraan psikologis sebesar 116,22 dalam kategori tinggi, kepuasan kerja 84,41 dalam kategori

tinggi, regulasi emosi 136,29 dalam kategori tinggi.

Kontribusi kepuasan kerja dan regulasi emosi pada kesejahteraan psikologis sebesar 31,8% dengan besar kontribusi masing-masing yaitu regulasi emosi 29,4% dan kepuasan kerja sebesar 2,4%. Hasil uji hipotesis kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis $r = 0,391$ dan $p = 0,000 < 0,05$ ada hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis pada guru di Komplek Pendidikan Muhammadiyah Kramat Raya Jakarta Pusat” diterima, regulasi emosi dengan kesejahteraan psikologis $r = 0,542$ dan $p = 0,000 < 0,05$ maka ada hubungan antara Regulasi Emosi dengan Kesejahteraan Psikologis pada guru di Komplek Pendidikan Muhammadiyah Kramat Raya Jakarta Pusat” diterima, kepuasan kerja dan regulasi emosi dengan kesejahteraan psikologis $R = 0,564$, $R^2 = 0,318$, $p = 0,000 < 0,05$. Maka ada hubungan antara Kepuasan Kerja dan Regulasi Emosi dengan Kesejahteraan Psikologis pada guru di Komplek Pendidikan Muhammadiyah Kramat Raya Jakarta Pusat.

Kesimpulan

1. Ada hubungan yang signifikan dengan arah positif antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan

psikologis pada guru di Komplek Pendidikan Muhammadiyah Kramat Raya Jakarta Pusat.

2. Ada hubungan yang signifikan dengan arah positif antara regulasi emosi dengan kesejahteraan psikologis pada guru di Komplek Pendidikan Muhammadiyah Kramat Raya Jakarta Pusat.
3. Ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan regulasi emosi dengan kesejahteraan psikologis pada guru di Komplek Pendidikan Muhammadiyah Kramat Raya Jakarta Pusat.

Saran

1. Saran Teoritis

Bagi peneliti selanjutnya, yang ingin melakukan penelitian dengan topik dengan variabel kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, serta regulasi emosi, maka penelitian ini dapat di jadikan dasar serta referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Saran Praktis

Untuk Guru

Untuk guru diharapkan dapat meningkatkan kemampuan untuk mengelola emosi sehingga lebih dapat mengevaluasi dan mengubah rekasi emosional untuk berperilaku sesuai dengan situasi yang terjadi

serta dihadapi. Guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan menunjukkan perasaan yang positif dan berhubungan dalam mengelola suatu emosi sehingga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis apabila kepuasan kerja serta regulasi emosi yang tinggi,

maka guru lebih meningkatkan kemampuan serta mengembangkan dirinya secara maksimal dan mampu menerima diri secara positif sehingga terbentuknya kesejahteraan psikologis dalam hidupnya.

Daftar Pustaka

- Adriyan Wicaksono, Kartika Sari Dewi (2018). Hubungan Antara Psychological Well-Being Dengan Kepuasan Kerja Wiraniaga Nasmoco Grup Di Semarang. *Jurnal Psikologi Empati*. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.
- Anastasia Sri Maryatmi (2021). *Well-Being Di Dunia Kerja*. Jawa Tengah: cv Pena Persada.
- Ashar Sunyoto Munandar (2014). *Psikologi Industri Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Asti Aisyah dan Rohmatun Chisol (2018). Rasa Syukur Kaitannya Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Guru Honorer Sekolah Dasar. *Jurnal Proyeksi*. Vol. 13 No. 2. Fakultas Universitas Islam Sultan Agung.
- Dr. Meithiana Indrasari, S.T.,M.M. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Dr. Seger Handoyo, Psikolog (2016). *Temu Ilmiah Nasional HIMPSI*. Yogyakarta: Manelistik Perkembangan Psikologi Indonesia.
- Eka Wahyuni dan Irma Maulida (2019). Hubungan Antara Kepuasan Hidup Dan Kesejahteraan Psikologis Pada Siswa SMA Negeri Se-Jakarta Pusat. *Jurnal Bimbingan dan Konseling*. Vol. 8 No, 2. Universitas Negeri Jakarta.
- Hanum Hasmarlin dan Hirmaningsih (2019). *Self-Compassion Dan Regulasi Emosi Pada Remaja*. *Jurnal Psikologi*. Vol. 15 No. 2. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Lavenda Azalia, Leli Nailul Muna, Ahmad Rusdi (2018). Kesejahteraan Psikologis Pada Jamaah Pengajian Ditinjau Dari Religiusitas Dan Hubbud Dunya. *Jurnal Psikologi Islami*. Vol. 4 No. 1. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Mega Tala Harimukhti dan Kartika Sari Dewi (2014). Eksplorasi Kesejahteraan Psikologis Individu Dewasa Awal Penyandang Tunanetra. *Jurnal*

Psikologi Undip. Vol. 13 No.1. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.

Indonesia). *Jurnal Psiko-Edukasi*. Vol. 16 No. 2.

Mutia Mawardah dan MG. Adiyanti (2014). Regulasi Emosi Dan Kelompok Teman Sebaya Pelaku *Cyberbullying*. *Jurnal Psikologi*. Vol. 41. No. 1. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.

Triyono dan Muh. Ekhsan Rifai (2018). *Efikasi Diri Dan Regulasi Emosi Dalam Mengatasi Prokrastinasi Akademik*. Sukaharjo : CV Sindunata

Puspa Sari Watianan (2018). Hubungan Antara Regulasi Emosi Dengan Subjective Well Being Pada Mantan Penderita Kusta Di Dusun Sumberglagah Mojokerto. *Jurnal Psikologi*. Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Ruseno Arjanggi, Maya Arizqina Fauziyah (2021). Kesejahteraan Psikologis Ditinjau Dari Regulasi Emosi Pada Ibu Yang Mendampingi Anak Sekolah Dari Rumah. *Jurnal Psikologi Integratif*. Vol. 9 No. 1. Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung.

Silvana Hermawan (2018). Hubungan Kesejahteraan Psikologis Dan Faktor Penyebab Komitmen Organisasi Karyawan PT Disdus Indonesia (Fave