

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Penelitian

1. Identitas Tempat Penelitian

a. Sejarah Singkat Berdirinya SDN Pasar Lama 1 Banjarmasin

Dalam sejarah berdirinya sekolah SDN Pasar Lama 1 Banjarmasin didirikan pada tahun 1960 yang terletak di Jln. S.Parman RT. 14 No 110 kelurahan Pasar Lama Kecamatan Banjarmasin Tengah. Dengan kepala sekolah pertama yang bernama Bapak H. Muhammad Said Yusuf, pada periode 1961 sampai dengan 1996.

SDN Pasar Lama 1 pada mulanya bernama SDN Jaya kemudian berubah menjadi SDN Pasar Lama 1. SDN Pasar Lama 1 merupakan sekolah hasil regrouping pada mulanya SDN inti Pasar Lama 1 dengan SDN Pasar Lama 9. Kemudian pada tahun 2010 SDN Pasar Lama 2 dan SDN Pasar Lama 8 bergabung dengan SDN Pasar Lama 1. SDN Pasar Lama 1 Banjarmasin melaksanakan program adiwiyata sejak tahun 2011, dan diresmikan oleh walikota Banjarmasin pada tahun 2015 sebagai sekolah Adiwiyata Kota Banjarmasin.

SDN Pasar Lama 1 Banjarmasin terletak di Jalan S. Parman No. 110 Kecamatan Banjarmasin Tengah. Lokasi sekolah sangat strategis karena terletak di pinggir jalan provinsi, sehingga memudahkan bagi masyarakat untuk mengetahuinya dan akses jalan serta transportasi.

b. Profil SDN Pasar Lama 1 Banjarmasin

Nama sekolah	: SDN Pasar Lama 1
NSS	: 101 159 005 017
NPSN	: 30304159
Status	: Negeri
Kategori Akreditasi	: A
Alamat Sekolah	
Jalan	: S. Parman RT 14 No. 110
Kelurahan	: Pasar Lama
Kecamatan	: Banjarmasin Tengah
Kota	: Banjarmasin
Provinsi	: Kalimantan Selatan
Telepon	: 0511-336563
HP	: 081250077118
Kode Pos	: 70115
Email	: Sdsn.pll.bjmTahun@yahoo.co.id
Tahun Pendirian	: 1960
Luas Tanah	: 4831 m ²
Status Tanah	: Hak Milik Pemko Bersertifikat
Luas Bangunan Seluruhnya	: 1.400 m ²
Jumlah Rombel	: 18 Rombel

c. Visi, Misi dan Tujuan SDN Pasar Lama 1 Banjarmasin

1) Visi

Menciptakan generasi yang berkarakter, berprestasi, dan berbudaya lingkungan.

2) Misi

- a) Mengembangkan lima nilai utama karakter melalui kegiatan pembelajaran, pembiasaan, pengembangan diri, dan budaya sekolah.
- b) Mengoptimalkan proses belajar dan bimbingan.
- c) Menghasilkan peserta didik yang berprestasi dalam bidang akademik dan non akademik.
- d) Mewujudkan budaya sekolah, yaitu : budaya disiplin, budaya cinta lingkungan, budaya mutu, dan budaya kerja sama.

3) Tujuan

- a) Terlaksananya lima nilai karakter melalui kegiatan pembelajaran, pembiasaan, pengembangan diri, dan budaya sekolah
- b) Terlaksananya pembelajaran aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan melalui berbagai pendekatan dan model pembelajaran
- c) Menghasilkan lulusan yang berprestasi dalam bidang akademik dan non akademik

- d) Terwujudnya budaya sekolah, yaitu : budaya disiplin, budaya jujur, budaya bersih, budaya mutu, dan budaya kerja sama
- e) Menjadikan pelestarian alam, pencegahan kerusakan serta penanganan masalah lingkungan sebagai budaya sekolah

d. Struktur Organisasi SDN Pasar Lama 1 Banjarmasin



Gambar 4.1 Struktur Organisasi SDN Pasar Lama 1 Banjarmasin

e. Data Tenaga Kependidikan SDN Pasar Lama 1 Banjarmasin

Tabel 4.1 Data Tenaga Kependidikan

No.	NAMA GURU DAN TENDIK/NIP	No.	NAMA GURU DAN TENDIK/NIP
1.	ENDANG MARIATI, S.PD 196905051989112001	16.	DWI ANDRIANA PUTRI, S.PD 199208312022212009
2.	ERNAWATI, M.PD 197011022006042008	17.	YOHANA NENES TALIA, S.PD 199703102022212003
3.	RAYMON ALAMSYAH, S.PD 198106052009032012	18.	CHANDRA IRAWAN, S.PD 199211182022211005
4.	IRVA, S.PD 198505082009032012	19.	AINAWATI, S.PD 199709052022212003
5.	NOORSAIDAH, S.PD.I 197006072005012008	20.	HALIDAH, S.PD 198003312022212005
6.	DRA. KISWATI, S.PD 196804222014062002	21.	RIZA AKHBIANNOR, S.PD 198809292023211003
7.	PUTRI TUNJUNG SARI, S.PD 198804162009032003	22.	MUNAWWARAH, S.PD 199803232024212026
8.	NAILAH, S.PD 198604182009032006	23.	NURMIETHA KARTIKA SARI, S.PD 199910082025212073
9.	SITI NAFISAH, S.PD 199101042014022002	24.	HARIYATI, S.PD 1857766667131132
10.	NORLIAN, S.PD 198605012010012017	25.	SURYANTI, S.PD 8236765666230310
11.	YENNIE JUHA LATIFAH, S.PD 198412302010012015	26.	M. IHSAN FADILLAH
12.	UMI Z. MURNI S.N., S.PD 198205102014062008	27.	DHAFIR ALI, S.PD 199810042025211000
13.	FATMAWATY, S.PD 198202152022212018	28.	HAIRINA, S.PD
14.	ADE DWI PUSPITAS SARI, S.PD 199307182022212007	29.	M. NOOR FIKRI, S.PD
15.	ADBULSSALAM, S.PD 199512302022211002	30.	TERAWAHYUDI

B. Hasil Penelitian

1. Prosedur Penelitian

Alur penelitian merupakan rangkaian langkah-langkah sistematis yang mencerminkan urutan prosedur serta fokus masalah yang akan dikaji. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai tahapan penelitian yang dilakukan, data berikut disajikan dalam bentuk tabel yang memperlihatkan keseluruhan proses penelitian dari awal hingga akhir.

Tabel 4.2 Prosedur Penelitian

No	Hari/Tanggal	Kegiatan	keterangan
1.	Jumat,19 September 2025	Seminar proposal	Secara langsung (tatap muka)
2.	Senin, 5 Mei 2025	Studi pendahuluan	Secara langsung (tatap muka)
4.	Selasa, 27 Januari 2026	Bimbingan bab 1 – bab 3	Secara langsung (tatap muka)
5.	Kamis, 5 Februari 2026	Bimbingan bab 1 – bab 3	Secara langsung (tatap muka)
6.	Rabu, 18 Februari 2026	Menghubungi professional Judgement : 1. Ibu Rifqa Amalia Azzyati, S.Psi., M.A 2. Ibu Nurhamidah, M.Psi	Menghubungi via Whatsapp
7.	Juma'at, 27 Februari 2026	Mengambil dan mengerjakan revisian profesional judgement	via Whatsapp

No	Hari/Tanggal	Kegiatan	Keterangan
8.	Kamis, 5 Maret 2026	Mengantar Surat Izin Riset ke SDN Pasar Lama 1 Banjarmasin	Secara langsung (tatap muka)
9.	Kamis, 5 Maret 2026	Mengantar Surat Izin Riset ke SDN Pasar Lama 1 Banjarmasin	Secara langsung (tatap muka)
10.	Senin, 9 Maret 2026	Wawancara mendalam subjek YJ	Secara langsung (tatap muka)
11.	Selasa, 10 Maret 2026	Wawancara mendalam subjek YN	Secara langsung (tatap muka)
12.	Kamis, 12 Maret 2026	Wawancara mendalam subjek NL	Secara langsung (tatap muka)
13.	Kamis, 12 Maret 2026	Pengambilan dokumentasi dalam kelas subjek YJ	Secara langsung (tatap muka)
14.	Senin, 06 April 2026	Pengambilan dokumentasi dalam kelas subjek YN	Secara langsung (tatap muka)
15.	Selasa, 07 April 2026	Pengambilan dokumentasi dalam kelas subjek NL	Secara langsung (tatap muka)
16.	Selasa, 14 April 2026	Pengambilan data sekolah	Secara langsung di kantor ruang guru
17.	Selasa, 12 Mei 2026	Bimbingan ke Dosen Pembimbing Akademik	Secara langsung (tatap muka)
18.	Jum'at, 12 Juni 2026	Bimbingan ke Dosen Pembimbing Akademik	Secara online (lewat WA)
19.	Senin, 15 Juni 2026	Bimbingan ke Dosen Pembimbing Akademik & Dosen Pembimbing Skripsi	Secara langsung (tatap muka)
20	Rabu, 17 Juni 2026	Bimbingan ke Dosen Pembimbing Akademik & Dosen Pembimbing Skripsi	Secara langsung (tatap muka)
21	Kamis, 18 Juni 2026	Persetujuan sidang skripsi	Secara langsung (tatap muka)

a. Prosedur Penemuan Subjek

Berdasarkan prosedur penemuan subjek, peneliti mendapatkan subjek penelitian atas rekomendasi atau dipilih oleh pihak kepala sekolah SDN Pasar Lama 1 Banjarmasin, atau terkhususnya merupakan guru pada kelas rendah, kelas 1-3.

b. Hubungan Peneliti dengan Subjek

Berdasarkan hubungan peneliti dan subjek, sebelumnya subjek dan peneliti tidak saling mengenal dan belum pernah melakukan kontak sebelumnya. Peneliti baru mengenal subjek setelah dikenalkan oleh pihak kepala sekolah SDN Pasar Lama 1 Banjarmasin sebagai rekomendasi subjek penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti.

c. Profil Subjek Penelitian

Profil subjek pada penelitian ini terdiri dari 3 orang guru yang merupakan guru pada kelas rendah, kelas 1-3 Mereka merupakan guru yang aktif mengajar dan memiliki pengalaman dalam menghadapi berbagai situasi dalam proses pembelajaran di lingkungan sekolah.

Tabel 4.3 Profil Subjek Penelitian

Nama	TTL	Alamat	Pekerjaan	Lama Bekerja
YJ	Kandangan, 30 Desember 1984	Jl. Jahri saleh Komplek Pandan Arum Blok B Jalur 4 Rt. 15 No. 141	PNS/ASN Guru Sekolah Dasar	16 Tahun

Nama	TTL	Alamat	Pekerjaan	Lama Bekerja
YN	Banjarmasin, 10 Maret 1997	Jl. Sabadra No. 28	ASN PPPK Guru kelas	5 Tahun
NL	2 Mei 1986	Jl. Sungai Miai Dalam Rt. 12 No. 39	PNS/ASN Guru Sekolah Dasar	16 Tahun

2. Penyajian Data

Setelah peneliti menyajikan tentang gambaran umum dari SDN Pasar Lama 1 Banjarmasin, kemudian pada penyajian data ini akan diterangkan data-data yang telah diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi dalam bentuk uraian deskriptif, yaitu data mengenai makna regulasi emosi bagi kepuasan kerja guru di SDN Pasar Lama 1 Banjarmasin. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 11 Februari 2026 - 11 Mei 2026. Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini, penulis akan menyajikan data makna regulasi emosi bagi kepuasan kerja guru di SDN Pasar Lama 1 Banjarmasin dan juga data makna kepuasan kerja berdasarkan pengalaman emosional dan kondisi kerja di SDN Pasar Lama 1 Banjarmasin.

Instrumen wawancara dan observasi dilakukan dengan guru kelas rendah yang berjumlah 3 orang, yaitu ibu YJ, ibu YN, dan ibu NL. Berikut adalah data hasil penelitian yang telah dikumpulkan penulis berdasarkan data di atas:

a. Makna Regulasi Emosi Bagi Guru

Berdasarkan hasil wawancara, ketiga subjek memaknai regulasi emosi sebagai kemampuan untuk mengendalikan, mengelola, dan mengekspresikan emosi secara tepat dalam menjalankan tugas sebagai guru. Regulasi emosi dipahami bukan hanya sekedar menahan amarah, tetapi juga kemampuan untuk tetap tenang, berpikir positif, sabar, profesional, serta mencari solusi ketika menghadapi berbagai situasi yang menimbulkan tekanan di lingkungan sekolah.

Subjek YJ memaknai regulasi emosi sebagai kemampuan untuk tetap tenang dan sabar ketika menghadapi perilaku siswa yang tidak sesuai harapan. Menurutnya, sebelum memberikan respons kepada siswa, guru perlu melakukan refleksi terhadap dirinya sendiri dan memahami penyebab munculnya perilaku tersebut.

kalo kami seorang guru nih pasti tenang, tetap tenang, sabar, habistu melihat kondisi siswa itu ribut karena apa (Wwc/9 Maret 2026/YJ)

Selain itu, YJ menilai bahwa regulasi emosi dilakukan dengan cara berpikir positif dan tidak langsung menyalahkan siswa ketika muncul permasalahan di kelas. YJ juga menyebutkan bahwa regulasi emosi itu penting, apa lagi bekerja sebagai guru.

Menurut ibu itu penting lah, karena lo guru tuh kan harus bisa mengendalikan diri di depan siswa, jadi mun ada situasi yang bikin emosi tuh kita ya harus bisa mengelola supaya tetap profesional jar urang tuh, supaya pembelajaran tetap berjalan dengan baik (Wwc/9 Maret 2026/YJ)

Sementara itu, subjek YN memaknai regulasi emosi sebagai kemampuan untuk menenangkan diri terlebih dahulu sebelum mengambil

keputusan atau menyelesaikan masalah. Menurutnya, emosi yang tidak terkendali justru dapat memperburuk keadaan dan menghambat penyelesaian masalah.

kalau ada miskomunikasi atau apa biasanya kita tuh menghindar..... kita tenangkan diri dulu, setelah tenang baru kita bicarakan cari penyelesaiannya (Wwc/10 Maret 2026/YN).

YN juga memandang regulasi emosi sebagai upaya untuk tetap profesional dalam memperlakukan siswa maupun rekan kerja meskipun sedang menghadapi tekanan emosional.

Pandangan yang serupa juga disampaikan oleh subjek NL. Menurut beliau, regulasi emosi merupakan kemampuan guru dalam mengendalikan emosi agar tetap profesional saat menjalankan tugas. Guru harus mampu menjadi teladan bagi siswa melalui sikap tenang, sabar, serta menghindari konflik yang dapat mengganggu proses pembelajaran.

karena sebagai guru lah kita tuhkan harus profesional dalam tugas kita jadi kita bisa menjadikan teladan bagi siswa kita dengan sikap tenang, sabar, dan menghindari dari konflik yang ada, juga kita harus mencegah reaksi emosi kita yang berlebihan pada siswa (Wwc/12 Maret 2026/NL).

Berdasarkan pengalaman ketiga subjek tersebut, regulasi emosi dimaknai sebagai kemampuan mengendalikan emosi negatif melalui ketenangan, kesabaran, refleksi diri, profesionalitas, serta pencarian solusi yang konstruktif agar tugas sebagai guru dapat tetap dilaksanakan secara optimal.

b. Pengalaman Guru dalam Meregulasi Emosi di Lingkungan Kerja

1) Menghadapi Siswa yang Sulit Diatur

Situasi yang paling sering memunculkan emosi bagi guru adalah ketika menghadapi siswa yang ribut, sulit diarahkan, tidak fokus mengikuti

pembelajaran, mengobrol, bercanda dengan teman, maupun siswa yang memerlukan perhatian khusus.

YJ mengungkapkan bahwa ketika siswa mulai ribut di kelas, YJ berusaha mencari penyebab perilaku tersebut sebelum memberikan respons.

Ibu tetap tenang dulu, berpikir sabar dulu, berpikir positif dulu, ehh kenapa sih mereka ribut (Wwc/9 Maret 2026).

Untuk mengatasi kondisi tersebut, YJ mengubah strategi pembelajaran menjadi lebih menyenangkan melalui permainan, tepuk tangan, atau aktivitas yang mampu menarik perhatian siswa kembali.

Jadi ibu ubah dengan tepuk tangan, permainan kecil, terus atau kegiatan lain yang supaya perhatian mereka kembali lagi ke pembelajaran (Wwc/9 Maret 2026/YJ).

Hal serupa juga dilakukan oleh YN. Ketika siswa mulai ribut dan sulit berkonsentrasi, YN memilih melakukan *ice breaking* agar suasana kelas menjadi lebih kondusif.

Ibu ajak anak-anak bermain singkat aja atau ice breaking, nah habis tuh suasana kelas nya jadi lebih tenang lagi (Wwc/10 Maret 2026/YN).

Pengalaman yang hampir sama juga dialami oleh subjek NL. Menurut beliau, perilaku siswa yang tidak memperhatikan pembelajaran, mengobrol, bercanda, atau kurang fokus saat pembelajaran merupakan situasi yang sering memunculkan tekanan emosional bagi guru

Biasanya perilaku siswa tersebut, bagaimana perilakunya pada saat kita menjelaskan pada siswa kadang siswatu ada yang tidak memperhatikan, ada yang mengobrol, ada yang bercanda dengan

kawan-kawan yang lain itu biasanya situasi yang sering sulit dikendalikan (Wwc/12 Maret 2026/NL).

Ketika menghadapi kondisi tersebut, NL berusaha mengendalikan emosinya dengan menenangkan diri terlebih dahulu sebelum memberikan respons.

Kadang-kadang tuh pada saat emosi kada kawa mengendalikan diri jadi harus tenang dulu nih, tarik nafas dulu, bisa juga diam dulu, duduk dulu tidak langsung bereaksi (Wwc/12 Maret 2026/NL).

Dalam upaya meminimalisir efek negatif yang ditimbulkan oleh gejolak jiwa yang penuh amarah, Nabi Muhammad saw. merekomendasikan berbagai cara, salah satu caranya adalah dengan merubah posisi ketika marah, dari berdiri ke duduk apabila gejolak amarah masih memuncak maka dialihkan ke posisi berbaring, karena posisi-posisi tersebut setidaknya dapat meminimalisir gejolak amarah seseorang (Nurjannah dkk., 2026).

Selain itu, beliau juga melakukan modifikasi pembelajaran agar suasana kelas kembali kondusif.

Waktu itu anak-anak mulai ribut dan kada fokus lawan materi di kelas, nah itu ulun ubah cara belajarnya, misalnya yang awalnya ceramah jadi kerja kelompok, nah biasanya kalu sudah diubah seperti itu anak-anak jadi lebih fokus lagi dan suasana kelas bisa jadi tenang lagi (Wwc/12 Maret 2026/NL).

Temuan ini menunjukkan bahwa ketiga guru tidak langsung meluapkan emosi kepada siswa, melainkan berusaha memahami kondisi siswa, menenangkan diri, terlebih dahulu, serta mengubah startegi pembelajaran agar suasana kelas kembali nyaman dan kondusif.

2) Tuntutan Administrasi

Selain mengajar, guru juga menghadapi berbagai tuntutan administrasi yang menjadi bagian dari tanggung jawab profesinya. Subjek YJ memandang tuntutan administrasi bukan sebagai beban, melainkan bagian dari tugas yang harus dilaksanakan sebagai guru.

Kalo tuntutan, anggap misalnya kalo gurukan tuntutannya administrasi, pengelolaan kelas, itu bagi ibu bukan masalah, itu memang tugas dari guru kan (Wwc/9 Maret 2026/YJ).

Menurutnya, tuntutan administrasi dapat diatasi melalui kerja sama dan kolaborasi dengan rekan sejawat, termasuk melalui kegiatan kelompok kerja guru (KKG).

Subjek YN juga menunjukkan sikap yang serupa. YN memandang berbagai tuntutan pekerjaan sebagai bagian dari tanggung jawab profesional yang harus diselesaikan dengan baik tanpa menjadikannya sumber stres yang berlebihan.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh subjek NL, NL mengatakan bahwa administrasi pembelajaran dan penilaian merupakan bagian penting dari pekerjaan guru yang harus dipersiapkan dengan baik.

Selain itu kita perlu juga kan administrasi, administrasi dari kita sebagai guru menyiapkan administrasi yang sesuai dengan pembelajaran dan penilaiannya (Wwc/12 Maret 2026/NL).

Meskipun demikian, beliau berusaha menyikapi tuntutan secara positif dan tetap mengendalikan emosi ketika menghadapi tekanan pekerjaan.

Pengalaman ketiga subjek menunjukkan bahwa regulasi emosi membantu guru memandang tuntutan administrasi sebagai tanggung jawab profesional, bukan sebagai tekanan yang mengganggu kesejahteraan emosional

mereka.

3) Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam membantu guru mengelola emosi di lingkungan sekolah.

Subjek YN menjelaskan bahwa ketika terjadi miskomunikasi, YN lebih memilih menenangkan diri terlebih dahulu sebelum membahas masalah tersebut.

Kita tenangkan diri dulu, setelah tenang baru kita bicarakan cari penyelesaiannya (Wwc/10 Maret 2026/YN).

YN juga mengungkapkan bahwa hubungan antar guru di sekolah berlangsung dengan baik dan saling mendukung.

Kami disini saling menghargai, saling membantu jua mun ada kesulitan, suasana kerja disini juga nyaman (Wwc/10 Maret 2026/YN).

Subjek YJ juga menggambarkan hubungan yang harmonis dengan rekan kerja

Hubungan dengan kawan-kawan guru baik haja, kami tuh saling komunikasi ja lawan saling membantu satu sama lain (Wwc/9 Maret 2026/YJ).

Sementara itu, subjek NL mengungkapkan bahwa ketika menghadapi berbagai permasalahan di sekolah, NL sering berdiskusi dan berbagi pengalaman dengan rekan kerja.

Bisa aja kami tuh cerita dengan beberapa guru permasalahan yang ada di sekolahan itu, jadi kami bicarakan dengan rukun guru dulu (wwc/12 Maret 2026/NL).

Beliau juga menyampaikan bahwa bercerita dan berdiskusi dengan rekan kerja membuat beban emosional yang dirasakan menjadi lebih ringan.

Biasanya ulun bercerita pang dengan rekan guru yang lain, diskusi bisa juga, supaya dapat masukan jadi kada kita pendam sendiri, kadang kalo kita cerita itu hati jadi lebih ringan (Wwc/12 Maret 2026/NL).

Berdasarkan pengalaman kedua subjek, hubungan kerja yang baik membantu guru mengurangi tekanan emosi serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

4) Interaksi dengan Orang Tua Siswa

Interaksi dengan orang tua siswa juga menjadi pengalaman yang menuntut regulasi emosi. YJ mengungkapkan bahwa ketika meneghadi permasalahan dengan orang tua siswa, YJ memilih berdiskusi dengan kepala sekola agar diperoleh penyelesaian yang lebih baik.

Kalau misalnya lawan orang tua biasanya ibu tuh berdiskusi dulu lawan kepala sekolah supaya ada penyelesaian lebih baik (Wwc/9 Maret 2026/YJ).

Menurutnya, menghadapi orang tua yang sedang emosi tidak dapat dilakukan dengan emosi yang sama.

Jadi kalo ada siswa/orang tuanya kaya gitu ditanganinya dengan tenang aja, nyaman aja, senyum, sopan, kada kawa yang sama emosi, yang satu emosi yang satu emosi jua bisa meledeka lo (Wwc/9 Maret 2026/YJ).

Sementara itu, subjek YN juga menekankan pentingnya menenangkan diri terlebih dahulu sebelum memberikan respons terhadap suatu permasalahan yang melibatkan orang tua siswa.

Kalo ibu, ya tadih yang pasti menenangkan diri dulu, kada langsung menanggapi, tapi ibu diam sebentar supaya hati lebih tenang, nah baru dipikirkan baik-baik masalahnya (Wwc/10 Maret 2026/YN).

Hal yang sama dilakukan oleh subjek NL. Ketika menghadapi

permasalahan yang melibatkan orang tua siswa, beliau memilih untuk mengendalikan emosi dengan mendengarkan terlebih dahulu dan tidak langsung memberikan tanggapan.

Biasanta ulun ya tadih tuh, tenangi diri dulu, kada langsung menanggapi, yaa ulun coba mendengarkan dulu penjelasan dari pihak lain, habsituh baru dibicarakan baik-baik supaya dapat jalan keluarnya (Wwc/ 12 Maret 2026/NL).

Pengalaman tersebut menunjukkan bahwa guru berusaha mengelola emosi secara hati-hati dalam berinteraksi dengan orang tua siswa agar konflik tidak berkembang menjadi lebih besar. Guru yang mampu meregulasi emosi tidak hanya menyembunyikan atau menahan perasaan yang muncul, tetapi juga menyadari emosi yang dirasakan, memahami penyebabnya, kemudian mengelolanya dengan strategi yang tepat, seperti mengubah cara berpikir terhadap situasi, mencari solusi, atau mengendalikan respons agar tetap profesional. Dengan demikian, emosi negatif yang muncul dapat berkurang sehingga guru tetap dapat menjalankan tugasnya secara tenang dan efektif.

Sebaliknya, guru yang sekedar menekan emosi hanya menahan atau menyembunyikan ekspresi emosinya tanpa benar-benar mengelola perasaan tersebut. Meskipun dari luar tampak tenang, emosi negatif masih tetap dirasakan dan berpotensi menimbulkan stres, kelelahan emosional, atau muncul kembali dalam situasi yang lain

c. Makna Kepuasan Kerja Yang Dirasakan Guru

1) Kepuasan Karena Keberhasilan Siswa

Keberhasilan siswa menjadi sumber utama kepuasan kerja bagi para guru. Subjek YN merasa puas ketika melihat siswa tidak hanya berhasil secara akademik tetapi juga berkembang dalam bidang non-akademik.

Alhamdulillah selama ibu mengajar disini itu banyak merasa puasnyanya karena ibu melihat siswa ibu itu tidak hanya berprestasi secara akademik aja tetapi non akademik jua (Wwc/ 10 Maret 2026/YN).

Sementara itu subjek YJ lebih memaknai keberhasilan siswa dari aspek perkembangan sikap dan adab

Yang memberikan kepuasan itu kada mengarah ke inya pintar, kita kembalikan ke ki hajar dewantara, bahwa setiap anak itu berbeda-beda, jadi ibu lebih puas kepada adab mereka aja, adab, tingkah laku pada saat belajar (Wwc/9 Maret 2026/YJ).

Pandangan yang sama juga disampaikan oleh subjek NL. Menurut beliau, kepuasan kerja diperoleh ketika siswa menunjukkan perkembangan karakter dan hasil belajar yang baik.

Kalonya sudah nihkan proses berjalan nih, kalo dia sudah bisa disiplin, jujur, karakternya baik, nilainya bagus, perhatian nah itu sungguh luar biasa (Wwc/12 Maret 2026/NL).

Selain itu, beliau juga merasa senang ketika siswa fokus dan antusias mengikuti pembelajaran.

Kalau anak-anal memperhatikan pun kita senang dah, bahwa berati anak-anak nih fokus kepada kita (Wwc/12 Maret 2026/NL).

Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru tidak hanya berasal dari pencapaian akademik siswa, tetapi juga perkembangan karakter dan perilaku positif siswa.

2) Hubungan Baik dengan Rekan Kerja

Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja memberikan rasa nyaman dan mendukung kepuasan kerja guru. Subjek YN menjelaskan bahwa

hubungan yang baik antar guru membuat pekerjaan menjadi lebih ringan karena adanya kerja sama dan saling membantu.

Hubungan ibu dengan kawan guru yang lain alhamdulillah baik haja, kami disini saling menghargai, saling membantu jua mun ada kesulitan, suasana kerja disini nyaman dan ehh akrab jua satu sama lain, jadi enak lah kerja sama dalam kegiatan di sekolah (Wwc/10 Maret 2026/YN).

Subjek YJ juga menggap komunikasi dan kerja sama antara guru sebagai faktor penting dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari dan memberikan kepuasan dalam menjalankan tugas.

Menurut ibu kolaborasi, kerja sama itu sangat memberikan kepuasan bagi kita (Wwc/ 9Maret 2026/YJ).

Hal serupa juga diungkapkan oleh subjek NL

Alhamdulillah baik haja kami semua di sini, saling mendukung, berdiskusi kalo ada masalah atau kesulitan dalam mengajar atau menghadapi siswa (Wwc/12 Maret 2026/NL).

Selain dukungan dari rekan kerja, kepuasan kerja guru juga terbentuk melalui hubungan sosial yang harmonis di lingkungan sekolah. Adanya sikap saling mendukung, berdiskusi, membuat guru merasa lebih nyaman dan terbantu dalam menjalankan tugasnya.

3) Dukungan dengan Kepala Sekolah

Dukungan kepala sekolah menjadi salah satu faktor yang meningkatkan kepuasan kerja guru. Subjek YN mengungkapkan:

Alhamdulillah selama ini kepala sekolah nya komunikatif.....biasanya dari kepala sekolah itu memberikan arahan (Wwc/10 Maret 2026/YN).

Subjek YJ juga merasakan manfaat dari supervisi yang dilakukan kepala sekolah “supervisi membantu ibu mengetahui kekurangan dalam

mengajar” (Wwc/9 Maret 2026/YJ). Hal yang sama juga dirasakan oleh subjek NL

Kalu kepala sekolah memberikan arahan dengan baik dan mendukung kita para guru nih, kita jadi merasa lebih nyaman dan semangat dalam jalankan tugas (Wwc/12 Maret 2026/NL).

Dari situ kami bisa mengetahui kekurangan dalam mengajar tuh apa haja, ada masukan dari kepala sekolah supaya kita bisa bikin menarik bagi siswa (Wwc/12 Maret 2026/NL).

Kondisi tersebut membuat guru merasa didukung, dihargai, dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

4) Kesempatan Mengembangkan Diri

Kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi menjadi sumber kepuasan kerja lainnya. Subjek YN menyatakan:

Biasanya ada pelatihan atau kegiatan yang bisa menambah pengalaman dan kemampuan (Wwc/10 Maret 2026/YN).

Subjek YJ juga mengungkapkan “*dari situ ibu bisa belajar dan meningkatkan kemampuan mengajar”* (Wwc/9 Maret 2026/YJ). Senada dengan kedua subjek tersebut, subjek NL menyatakan

Biasanya tuh ada kesempatan mengikuti pelatihan atau kegiatan yang dari dinas pendidikan itu gasan menambah pengetahuan dan kemampuan kita sebagai guru (Wwc/12 Maret 2026/NL).

Temuan ini menunjukkan bahwa kesempatan untuk mengembangkan kompetensi memberikan motivasi, rasa pemyaca diri, dan kepuasan bagi guru dalam menjalankan profesinya.

d. Makna Regulasi Emosi bagi Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan hasil wawancara, regulasi emosi dimaknai oleh para guru sebagai kemampuan yang membantu mereka tetap merasa nyaman, tenang, dan

menikmati pekerjaannya meskipun menghadapi berbagai tantangan di lingkungan sekolah. Kemampuan mengendalikan emosi membuat guru lebih mudah menghadapi perilaku siswa yang beragat, tuntutan administrasi, interaksi dengan orang tua siswa, maupun hubungan dengan rekan kerja.

Regulasi emosi juga membantu guru mempertahankan sikap profesional sehingga konflik tidak berkembang menjadi masalah yang lebih besar. Subjek YN mengungkapkan *“hubungan kita dengan siswa atau guru tuh jadi berasa nyaman”* (Wwc/10 Maret 2026/YN).

Hal serupa disampaikan juga oleh subjek YJ *“siswa itu jadi lebih nyaman lawan kita”* (Wwc/9 Maret 2026/YJ).

Pandangan tersebut diperkuat oleh subjek NL yang menyatakan bahwa regulasi emosi memberikan dampak positif terhadap hubungan sosial dan kenyamanan dalam bekerja

Berdampak baik, karena siswa jadi merasa nyaman dan kada takut berlebihan, terus dengan rekan guru yang lain hubungan Jadi lebih rakat karena kita bisa menyelesaikan permasalahan dengan tenang (Wwc/12 Maret 2026/NL).

Beliau juga menegaskan bahwa lingkungan sosial yang harmonis membuat pekerjaan terasa lebih ringan dan menyenangkan.

Kalo iklim sosial yang baik tuh menurut ibu membuat merasa nyaman bekerja, apalagi hubungan dengan antar guru nih itu baik dengan atasan baik jua, saling mendukung jadi pekerjaan tuh terasa ringan lawan senang menjalaninya (Wwc/12 Maret 2026/NL).

Secara keseluruhan, ketiga subjek memaknai regulasi emosi sebagai faktor penting yang membantu mereka mempertahankan kepuasan kerja. Guru yang mampu mengelola emosi dengan baik cenderung lebih mudah menikmati

pekerjaannya, membangun hubungan interpersonal yang positif, menyelesaikan permasalahan secara efektif, serta meraksan makna dan kepuasan dalam profesinya sebagai pendidik.

C. Pembahasan

1. Makna Regulasi Emosi Bagi Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru memaknai regulasi emosi sebagai kemampuan untuk mengelola, mengendalikan, dan mengekspresikan emosi secara tepat dalam menjalankan tugas mengajar. Regulasi emosi tidak hanya dipahami sebagai menahan kemarahan, tetapi juga sebagai upaya menjaga kestabilan emosi agar tetap profesional ketika menghadapi berbagai situasi di sekolah, seperti perilaku siswa, tuntutan administrasi, maupun interaksi dengan rekan kerja. Temuan ini sejalan dengan konsep regulasi emosi menurut James J. Gross yang menyatakan regulasi emosi merupakan proses memengaruhi emosi, kapan emosi muncul, bagaimana emosi dialami, dan bagaimana emosi diekspresikan. Dalam perspektif Gross, individu tidak sekedar menekan emosi, tetapi juga memonitor, mengevaluasi, dan memodifikasi respons emosional agar sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Dalam penelitian ini guru menunjukkan pemahaman serupa, yaitu mengelola emosi agar tidak mengganggu proses pembelajaran dan hubungan interpersonal di sekolah. Dalam konteks pendidikan dasar, regulasi emosi menjadi penting karena guru berhadapan langsung dengan siswa, rekan kerja, dan tuntutan administrasi sekolah. Kemampuan menjaga kestabilan emosi membantu guru tetap fokus pada tujuan pembelajaran dan mengurangi dampak

negatif dari tekanan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa regulasi emosi dimaknai sebagai sumber daya psikologis yang mendukung keberlangsungan peran profesional guru.

2. Bentuk Regulasi Emosi Yang Dilakukan Guru

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa guru menggunakan berbagai strategi regulasi emosi dalam menghaapi tuntutan pekerjaan. Strategi tersebut dapat dikaitkan dengan konsep *cognitive reappraisal*, *suppression*, dan *self-control*

Cognitive Reappraisal, atau penilaian ulang kognitif adalah strategi kognitif yang bertujuan untuk mengubah respons emosional melalui cara memaknai ulang suatu situasi (Sutipyo & Diponegoro, 2023). Guru berusaha memaknai kembali situasi yang menimbulkan emosi negatif. Ketika menghadapi perilaku siswa yang menantang, guru tidak semata-mata melihatnya sebagai gangguan, tetapi sebagai bagian dari proses perkembangan anak yang memerlukan kesabaran dan pendekatan pendidikan. Guru juga berupaya meyakini bahwa setiap masalah memiliki solusi dan dapat dijadikan pengalaman untuk memperbaiki cara mengajar. Dengan strategi ini, guru dapat menyadari bahwa suatu masalah yang bersifat negatif, kita dapat meninjau kembali hal-hal bermanfaat yang ditarik dari masalah tersebut (Rizqullah dkk., 2024).

Suppression, diartikan oleh Gross dan Thompson sebagai strategi atau cara yang digunakan individu untuk menghambat keluarnya tanda-tanda emosi (Gross & thompshon, 2007). *Suppression* adalah cara individu mengatur dirinya dengan fokus pada penekanan emosi yang terjadi setelah respons digeneralisasi.

Guru menunjukkan bentuk regulasi emosi melalui penekanan ekspresi emosi. Saat merasa marah atau kecewa, guru berusaha tidak langsung meluapkannya di depan siswa. Mereka memilih menenangkan diri, mengatur nada suara, atau menunda respons agar situasi kelas tetap kondusif.

Strategi ini mencerminkan *suppression*, yaitu mengendalikan ekspresi emosional yang tanpa secara ekstranal. Ketika dihadapkan dengan tuntutan emosional yang tinggi, guru cenderung menggunakan strategi *suppression* (berusaha menekan emosinya) dan merasa jadi lebih cemas (Yin, dkk., 2028). Karena itu, strategi ini tampak digunakan secara situasional dan dikombinasikan dengan bentuk regulasi lain.

Selain dengan siswa, guru juga menunjukkan kecenderungan menahan atau mengendalikan ekspresi emosi negatif ketika berhadapan dengan rekan kerja. Mereka berusaha tidak meluapkan kemarahan secara langsung demi menjaga hubungan interpersonal dan suasana kerja. Penekanan emosi dilakukan sebagai bentuk profesionalisme agar konflik tidak semakin besar. Tapi, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penekanan emosi biasanya disertai dengan upaya menenangkan diri dan mencari solusi, bukan hanya sekedar memendam emosi tanpa pengelolaan lebih lanjut.

Strategi ini memiliki keterkaitannya dengan firman Allah dalam Q.S Ali'Imran ayat 134:

الَّذِينَ يُنْفِقُونَ فِي السَّرَّاءِ وَالضَّرَّاءِ وَالْكُظُمِينِ الْغَيْظِ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: “(Yaitu) orang-orang yang selalu berinfak, baik di waktu lapang maupun sempit, orang-orang yang mengendalikan

kemurkaanya, dan orang-orang yang memaafkan (kesalahan) orang lain. Allah mencintai orang-orang yang berbuat kebaikan”

Ayat tersebut menjelaskan orang-orang bertakwa adalah mereka yang mampu menahan dan mengendalikan kemarahan. Kata (wal-kaziminal-ghaizha) berasal dari akar kata yang berarti menahan atau membendung sesuatu. Ayat tersebut menegaskan pentingnya kemampuan seseorang untuk tidak meluapkan amarah negatif. Dalam konteks regulasi emosi, perilaku menahan kemarahan tersebut dapat dipahami sebagai bentuk suppression, yaitu usaha untuk mengendalikan ekspresi amarah agar tidak diwujudkan dalam tindakan agresif, perkataan kasar, atau perilaku yang menyakiti orang lain.

Self- Control ialah sebagai kemampuan dalam memimpin tingkah laku diri sendiri, menekankan, dan merintangi impuls atau tingkah laku impulsive (Chaplin, 2006). *Self- Control* dapat menggambarkan keputusan yang diambil seseorang setelah melewati pertimbangan kognitif untuk menyatukan perilaku yang telah disusun agar dapat meningkatkan hasil dan tujuan tertentu (Chita, David, & Pali, 2015). Subjek berusaha mengendalikan impuls dan respons emosional melalui berbagai cara, seperti menarik nafas, menenangkan diri, mengambil jeda sebelum merespon situasi yang memicu emosi. Bentuk pengendalian diri ini membantu subjek tetap fokus pada tujuan pembelajaran dan menghindari tindakan yang dapat merugikan siswa maupun dirinya sendiri.

Pengendalian diri terlihat dari kemampuan guru untuk tetap menjalankan tugas meskipun sedang mengalami emosi negatif. Guru berusaha menjaga perilaku, ucapan, dan keputusan agar tidak dipengaruhi oleh kemarahan sesaat. Mereka juga berupaya mengalihkan perhatian, berpikir lebih tenang, serta

mempertimbangkan dampak tindakan terhadap siswa dan lingkungan sekolah. Strategi ini berkaitan dengan kemampuan mengontrol impuls dan mempertahankan perilaku yang terarah pada tujuan, sebagaimana dijelaskan dalam aspek regulasi emosi, pada modulasi respon menurut Gross.

Hal ini juga dikaitkan dengan firman Allah dalam Q.S An-Nazi'at ayat 40-41:

وَأَمَّا مَنْ خَافَ مَقَامَ رَبِّهِ وَنَهَى النَّفْسَ عَنِ الْهَوَىٰ ۖ فَإِنَّ الْجَنَّةَ هِيَ الْمَأْوَىٰ ﴿٤٠﴾ (الزُّرْعَتِ
٤٠-٤١ : ﴿٤٠﴾-﴿٤١﴾/

Artinya: “ Adapun orang-orang yang takut pada kebesaran tuhan nya dan menahan diri dari (keinginan) hawa nafsunya, sesungguhnya surgalah tempat tinggal(-nya) ”.

Ayat ini menjelaskan bahwa salah satu ciri orang yang beriman adalah kemampuan untuk menahan hawa nafsu, yaitu mengendalikan dorongan-dorongan dalam diri yang dapat mengarahkan seseorang pada perilaku yang tidak sesuai dengan tuntutan Allah. Kemampuan menahan hawa nafsu tersebut mencerminkan bentuk self-control, karena individu berusaha mengendalikan keinginan, dan emosi yang muncul agar tidak diwujudkan dalam tindakan yang merugikan diri sendiri maupun orang lain.

3. Makna Kepuasan Kerja Guru

Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja dimaknai sebagai perasaan nyaman, syukur, dan penerimaan positif terhadap pekerjaan yang dijalani. Guru merasa puas ketika pekerjaan dianggap bermakna, memberikan kesempatan untuk berkembang, didukung oleh kepala sekolah, dan dijalani

dalam hubungan kerja yang harmonis dengan rekan guru yang lain. Kepuasan kerja tidak hanya dipahami dari aspek materi, tetapi juga dari pengalaman emosional yang menyertai pekerjaan sehari-hari.

Kepuasan kerja adalah sebuah konsep yang dapat menggambarkan bagaimana orang berpikir tentang pekerjaan. Berdasarkan teori penetapan tujuan (*Goal-Setting Theory*), kepuasan kerja adalah selisih antara tujuan individu dalam bekerja dengan kenyataan yang dirasakan. Dengan kata lain kepuasan dan ketidakpuasan kerja seorang individu dipengaruhi oleh selisih antara apa yang didapatkan dengan apa yang diinginkan (Locke, 1969).

Dalam penelitian ini guru merasa puas ketika pekerjaan memberikan makna pribadi, kesempatan berkembang, serta dukungan sosial yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka. Selain itu, hasil penelitian juga relevan dengan teori Frederick Herzberg. Faktor-faktor seperti hubungan baik dengan rekan kerja, dukungan kepala sekolah, dan kesempatan pengembangan kompetensi dapat dipandang sebagai faktor yang mendukung munculnya kepuasan kerja (Halimatussadiyah dkk., 2025). Sementara itu, makna pekerjaan sebagai pendidik dan keberhasilan membantu perkembangan siswa menjadi sumber motivasi intrinsik yang memperkuat rasa puas terhadap profesi guru.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini bersifat kompleks. Guru tidak hanya menilai pekerjaannya dari hasil yang diperoleh, tetapi juga dari proses menjalankan peran sebagai pendidik, kualitas hubungan interpersonal, serta rasa nyaman dalam lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru terbentuk melalui interaksi antara faktor psikologis, sosial, dan profesional.

4. Regulasi Emosi Sebagai Faktor Pembentukan Kepuasan Kerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa regulasi emosi memiliki peran penting dalam membentuk pengalaman kepuasan kerja guru. Kecerdasan emosional cenderung membuat seseorang lebih sabar, mampu meningkatkan diri dan lebih memahami proses belajar siswa, sehingga mampu mempertahankan suasana psikologis yang positif dalam bekerja (Putria, 2025).

Dampak regulasi emosi guru tidak hanya mempengaruhi mereka secara pribadi, tetapi juga berdampak positif pada hasil belajar siswa dan efektif secara keseluruhan (Samadi dkk., 2023). Ketika menghadapi siswa yang sulit diatur, beban administrasi, atau perbedaan pendapat dengan rekan kerja, guru yang memiliki regulasi emosi baik cenderung mencari solusi, menenangkan diri, dan menilai situasi secara lebih objektif. Akibatnya, konflik kerja tidak terlalu mempengaruhi kesejahteraan psikologis mereka.

Selain itu, kemampuan mengelola emosi berkontribusi pada kualitas hubungan interpersonal guru. Guru yang mampu mengontrol ekspresi emosi negatif lebih mudah membangun komunikasi yang baik dengan siswa, rekan kerja, dan kepala sekolah. Hubungan yang harmonis ini menjadi sumber dukungan sosial yang memperkuat rasa nyaman dan kepuasan dalam bekerja.

Pada tingkat yang mendalam, regulasi emosi membantu guru mempertahankan makna profesionalnya. Meskipun menghadapi tekanan dan tantangan, guru tetap dapat merasakan nilai positif dari pekerjaannya, seperti kontribusi terhadap perkembangan siswa dan kesempatan untuk terus belajar.

Dengan demikian, regulasi emosi memainkan peran penting dalam membentuk profesionalisme seorang guru (Samadi dkk., 2023). Seorang guru profesional tidak hanya memiliki pengetahuan dan keterampilan mengajar yang baik, tetapi juga memiliki kemampuan untuk mengelola emosi mereka sendiri dalam berbagai situasi di kelas (Yasin, 2022).

Temuan ini sejalan dengan penelitian Farhana & Tatiyani (2022) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara regulasi emosi dan kesejahteraan psikologis guru. Guru yang mampu mengelola emosi dengan baik cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih sehat, yang pada akhirnya mendukung kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan Samadi, Nurishlah, dan Mulyani (2023) bahwa kemampuan mengelola emosi berkaitan dengan profesionalisme guru dan berdampak pada kenyataan dalam menjalankan profesi.

Selain itu, penelitian Rozi & Dwinata (2022) menunjukkan bahwa regulasi emosi membantu guru menghadapi tekanan tugas sehingga nyaman dalam bekerja. Hal serupa terlihat dalam penelitian ini, di mana guru yang mampu menenangkan diri, berpikir positif, dan mengendalikan respons emosional tetap dapat menikmati pekerjaannya meskipun menghadapi berbagai tantangan. Temuan Dawous dkk., (2024) juga relevan karena menunjukkan bahwa pengelolaan emosi yang baik dapat menekankan stres kerja guru sekolah dasar dan berdampak positif terhadap kesejahteraan serta kepuasan kerja.

Dibandingkan penelitian terdahulu yang banyak menggunakan pendekatan kuantitatif dan menekankan hubungan statistik antarvariabel,

penelitian ini memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai bagaimana guru memaknai pengalaman emosional mereka. Regulasi emosi tidak hanya dipahami sebagai kemampuan teknik untuk mengontrol emosi, tetapi sebagai proses yang membantu guru bertahan, menyesuaikan diri, membangun hubungan sosial yang sehat, dan menemukan makna dalam pekerjaannya. Inilah yang membedakan penelitian ini dari studi sebelumnya dan memperkaya pemahaman tentang makna regulasi emosi bagi kepuasan kerja guru di sekolah dasar.

Secara keseluruhan, hasil penelitian memperlihatkan bahwa regulasi emosi merupakan faktor penting yang membantu guru menjaga keseimbangan psikologis, membangun hubungan interpersonal yang baik, serta mempertahankan makna positif terhadap profesi. Kemampuan mengelola emosi membuat guru lebih mampu menghadapi tekanan kerja, menikmati proses mengajar, dan merasakan kepuasan dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, regulasi emosi tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme pengendalian emosi, tetapi juga sebagai fondasi bagi terciptanya kepuasan kerja guru di SDN Pasar Lama 1 Banjarmasin.

D. Keterbatasan Penelitian

Setelah selesai melaksanakan penelitian dengan judul Makna Regulasi Emosi Bagi Kepuasan Kerja Guru di SDN Pasar Lama 1 Banjarmasin, peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki kelemahan. Adapun kelemahannya adalah sebagai berikut:

1. Saat wawancara dilakukan hanya dilakukan satu kali pertemuan saja karena subjek yang memiliki kesibukan, dan bertepatan dengan jadwal sekolah yang libur.
2. Subjek penelitian hanya melibatkan guru kelas rendah, kelas 1-3
3. Keterbatasan referensi, karena banyak penelitian terdahulu yang tidak menggabungkan regulasi emosi dengan kepuasan kerja guru pada jenjang Sekolah Dasar.
4. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu lembaga pendidikan, sehingga belum dapat memberikan gambaran mengenai makna regulasi emosi dan kepuasan kerja pada sekolah dasar dengan karakteristik, budaya, dan kondisi lingkungan kerja yang berbeda.