

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kondisi pandemi yang terjadi saat ini menjadi tantangan baru bagi dunia pendidikan dalam memberikan pendidikan yang berkualitas dengan keterbatasan proses pendidikan. Beberapa Negara memutuskan untuk menutup proses belajar mengajar di sekolah guna mencegah penyebaran virus covid-19. Pemerintah Indonesia melalui Surat Edaran Menteri Pendidikan Nomor 4 Tahun 2020 telah memutuskan penerapan belajar dari rumah baik tingkat paud hingga perguruan tinggi. Perubahan proses belajar mengajar ini menjadi tantangan bagi sekolah untuk bisa menghadirkan proses belajar mengajar yang efektif meskipun dilakukan secara daring (dalam jaringan/jarak jauh).

Dampak pandemi lebih besar dirasakan oleh sekolah swasta sebagai sekolah yang memenuhi kebutuhan operasionalnya melalui swadaya iuran orang tua siswa atau SPP. Sekolah swasta dihadapkan pada tantangan memberikan pelayanan yang bernilai sebagaimana harapan para orang tua yang telah membayarkan biaya pendidikannya di sekolah, meskipun pembelajaran dilaksanakan secara daring. Kemunculan lembaga pendidikan online juga menjadi ancaman bagi sekolah swasta dalam berinovasi menghasilkan proses pendidikan yang efektif dan berkualitas.

Kondisi pandemi menuntut sekolah swasta untuk gesit dan berinovasi dalam mengembangkan model pembelajaran yang efektif meskipun diterapkan melalui pembelajaran daring demi memberikan pelayanan pendidikan yang bernilai dan mempertahankan animo masyarakat. Tentu kebijakan sekolah dalam memaksimalkan ketercapaian pendidikan akan berpengaruh pada penambahan tugas dan beban kerja guru sebagai unsur utama ketercapaian pendidikan. Secara tidak langsung, guru sekolah swasta juga dituntut untuk lebih terampil dalam mengelola proses pembelajaran, mengevaluasi pembelajaran, mengalirkan materi pembelajaran meskipun dilakukan secara daring.

Guru tingkat sekolah dasar mendapati tantangan yang lebih besar jika dibandingkan guru tingkat menengah pertama dan menengah atas. Siswa tingkat menengah pertama dan menengah atas sudah lebih mampu belajar secara mandiri

dibandingkan siswa tingkat sekolah dasar. Sehingga guru pada tingkat menengah pertama dan menengah atas akan lebih mudah mencapai keberhasilan pembelajaran meskipun dilakukan secara daring. Sedangkan guru tingkat sekolah dasar dituntut untuk lebih kreatif dan inovatif sehingga agar mampu mempertahankan fokus dan pemahaman siswa terhadap materi yang guru berikan secara daring.

Tantangan yang dihadapi sekolah swasta tingkat sekolah dasar menjadikan sekolah mengambil langkah-langkah untuk bisa memberikan pembelajaran yang efektif. Langkah-langkah yang diambil oleh sekolah dapat menjadi tugas baru yang dibebankan kepada guru. Hasil telaah lapangan melalui wawancara di beberapa sekolah swasta tingkat sekolah dasar, ditemukan bahwa ada beberapa tugas-tugas baru yang berbeda dari tugas keguruan dimasa pembelajaran normal yang diembankan kepada guru.

Pada pembelajaran normal, para guru hanya dibebankan membuat prota, promes hingga rppm, saat ini setelah menjadi rppm, guru diharuskan membuat video pembelajaran. Pembuatan video pembelajaran yang melibatkan proses pembuatan naskah, rekaman dan editing menjadi tantangan baru bagi sebagian guru. Selain membuat video pembelajaran, guru juga tetap datang ke sekolah dan memberikan pengajaran secara virtual agar tercipta pembelajaran yang aktif antara siswa dan guru. Guru juga tetap melakukan evaluasi/penilaian setiap harinya dan menjalankan tugas-tugas keguruan lainnya.

Pembelajaran daring juga berdampak pada perubahan ritme kerja guru SD. Jika sebelumnya saat sekolah berjalan normal, guru memiliki waktu jam kerja dan waktu jam kerja yang ajeg, maka di masa pandemi ini guru dituntut untuk bisa memberikan pelayanan yang maksimal 24 jam kepada orang tua. Hasil temuan di lapangan menemukan bahwa orang tua juga seringkali menghubungi guru di luar jam kerja guru seperti di malam hari atau subuh dini hari. Hal ini tentu menjadi beban kerja baru bagi guru.

Guru membutuhkan Work engagement yang tinggi untuk mampu menghadapi setiap tantangan dalam pekerjaannya. Work engagement merupakan perfoma kerja yang ditunjukkan melalui dedikasi, rasa antusias dalam pekerjaan, ketahanan mental serta berusaha mengatasi rintangan dengan suka rela. Dewasa ini, bidang psikologi industri dan organisasi telah banyak mengkaji Work engagement

pada karyawan guna meningkatkan produktivitas karyawan dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Namun sayangnya penelitian mengenai Work engagement masih sedikit sekali dilakukan pada bidang pendidikan. Padahal Work engagement yang tinggi pada guru dapat meningkatkan performa guru sehingga menunjang keberhasilan pendidikan.

Kunci dari ketercapaian kualitas pendidikan sejatinya bukan terletak pada kurikulum atau aturan tugas keguruan melainkan terletak pada kualitas performa guru dalam menjalankan perannya. Sarana pendidikan (alat peraga edukatif) tidak akan maksimal penggunaannya jika tidak ditunjang dengan performa guru dalam memanfaatkannya. Pun sebuah metode tidak akan memberikan dampak tanpa performa guru dalam mengimplementasikannya. Hasil pembelajaran sangat ditentukan oleh performa guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab keguruannya.

Pendidikan yang bermutu dan berkualitas bermula dari sumber daya guru atau tenaga pendidik yang bermutu dan berkualitas. Performa atau produktivitas guru sangat menentukan kualitas pengajaran dan pendidikan yang diberikan guru kepada siswa, karenanya guru memegang peran sentral dalam keberhasilan pendidikan.

Keberhasilan kurikulumpun sejatinya terletak pada keberhasilan guru dalam mengimplementasikan kurikulum. Sebagaimana yang disampaikan oleh Faridah (2013) dalam jurnal kajian dan pengolahan data informasi DPR RI bahwa bagaimanapun idealnya kurikulum tanpa ditunjang oleh kemampuan guru untuk mengaktualisasikan dan mengimplementasikannya, maka kurikulum tidak akan bermakna sama sekali dan pembelajaran tidak akan efektif. Performa guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik sangat dibutuhkan demi keberhasilan proses pendidikan.

Pentingnya peran guru terhadap kualitas pendidikan telah disadari oleh pemerintah Indonesia yang kemudian dituangkan dalam aturan profesi keguruan. Pada UU tahun 2005 No 14 dijelaskan tugas utama guru yakni mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Pemerintah juga menetapkan 4 kompetensi yang harus dipenuhi oleh guru sebagai

ikhtiar dalam meningkatkan kualitas pendidikan, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional.

Keempat kompetensi guru, yakni pedagogik, kepribadian, social dan professional ini memiliki turunan turunan berupa tugas-tugas keguruan. Setidaknya beberapa tugas umum keguruan antarlain, mengembangkan kurikulum, mengembangkan silabus, membuat rancangan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, memanfaatkan teknologi pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar, dan mengembangkan peserta didik, memiliki keterampilan komunikasi baik kepada siswa, kepada orang tua, teman sejawat maupun masyarakat. menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam, memberikan role model yang baik serta mampu mengembangkan potensi diri.

Guru dengan Work engagement yang tinggi akan lebih mampu menunjukkan perfoma yang besar dalam menjalankan peran, tugas dan tanggungjawabnya sebagai pendidik. Work engagement pada guru merupakan energi positif dalam diri guru, rasa antusias dan menikmati pekerjaan serta berusaha mengatasi segala rintangan yang ada pada tugas keguruan dengan sukarela. Pembangunan Work engagement pada guru seharusnya menjadi perhatian manajemen sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan dalam memberikan layanan pendidikan yang berkualitas terutama di masa pandemi ini.

Kompensasi atau salary seringkali diduga dapat memberikan dampak pada Work engagement. Sebagaimana penelitian Adistyia & Endah (2018) menemukan adanya hubungan antara persepsi kompensasi gaji dengan Work engagement. Nurtjahjanti (2010), juga mendapati adanya hubungan positif antara kompensasi terhadap Work engagement. Scott (2010) menegaskan bahwa struktur total imbalan, dan program kebijakan dapat mempengaruhi Work engagement.

Work engagement yang tinggi pada guru dapat meningkatkan kinerja guru. Sebagaimana penelitian Widyamini & Hakim (2008) serta Lewa (2005) yang mengungkapkan kompensasi sebagai salah satu faktor penentu kinerja. Dhermawan, Sudibya, & Utama (2012) juga mendapati aspek kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian diperkuat oleh penelitian. Ching-Fu & Ya-Ling (2013) yang mendapati pegawai dengan Work

engagement yang tinggi memiliki kinerja yang sangat baik dibandingkan dengan pegawai yang memiliki Work engagement rendah.

Pemberian gaji atau kompensasi pada sekolah swasta bergantung pada pengelolaan dana yang dipegang oleh sekolah. Sebagian besar pendanaan gaji guru diambil melalui iuran bulanan siswa atau SPP. Di lain sisi, saat ini, banyak orang tua siswa yang tidak mampu membayar SPP akibat terdampak pandemi. Terhambatnya pendanaan sekolah swasta menjadi fenomena di sekolah swasta di Kabupaten Karawang.

Dampak pandemi terhadap sektor industri telah berimbas pada kondisi keuangan di sekolah-sekolah swasta di Kabupaten Karawang. Kabupaten Karawang merupakan pusat industri terbesar yang ada di Indonesia. Kebijakan ekonomi yang diambil perusahaan dalam menghadapi pandemi, seperti pengurangan tenaga kerja, pengurangan jam kerja dan sebagainya, berimbas pada kondisi ekonomi sekolah disekitarnya.

Masalah keuangan terjadi pada sekolah-sekolah yang berada disekitaran wilayah industri. Hal ini disebabkan mayoritas masyarakat disekitaran wilayah industri, bekerja sebagai buru pabrik. Sehingga kebijakan yang diambil perusahaan dalam menghadapi pandemi berimbas pada masalah keuangan di sekolah sekiranya.

Hasil temuan di lapangan, menemukan bahwa beberapa sekolah-sekolah di Kab. Karawang mengalami kendala penerimaan iuran bulanan/SPP. Hal ini disebabkan kondisi pekerjaan sebagian orang tua siswa sebagai buruh pabrik mengalami PHK. Sekolah juga dihadapkan dengan siswa yang mengundurkan diri dan pindah ke Sekolah Negeri. Hasil temuan mendapati ada satu sekolah yang jumlah siswa di beberapa kelas berkurang hingga setengah komposisi kelas. Persoalan ekonomi yang dihadapi sekolah swasta tentu akan berdampak pada kesejahteraan tenaga pendidik dan tenaga non kependidikan didalamnya.

Dampak ekonomi yang dirasakan sekolah swasta tentu akan mempengaruhi sekolah dalam mengambil kebijakan berkenaan pengelolaan dana sekolah. Hasil telaah lapangan mendapati beberapa sekolah swasta di wilayah industri kabupaten Karawang terpaksa harus mengurangi tenaga pendidik. Adapula sekolah yang mengambil kebijakan pengurangan tunjangan transport selama masa

pembelajaran jarak jauh. Beberapa sekolah juga tidak memberikan kenaikan gaji tahunan kepada guru. Temuan dilapangan juga menemukan bahwa meskipun guru mendapatkan tugas keguruan yang berbeda di masa pandemic ini, mereka tidak mendapatkan tunjangan yang berbeda. Guru tetap mendapatkan kompensasi sebagaimana biasanya meskipun didapati ada penambahan jam kerja guru di masa pembelajaran daring.

Penelitian mengenai besarnya pengaruh kompensasi terhadap Work engagement guru dapat menjadi pertimbangan bagi tim manajerial sekolah dalam mengelola pembiayaan tenaga pendidik di masa pandemi ini. Salah satu keterbaruan dari penelitian ini terletak pada subyek penelitian. Pada penelitian ini, peneliti mencoba mencari tau pengaruh kompensasi terhadap Work engagement pada profesi guru.

Profesi guru tentu memiliki karakteristik yang berbeda dengan profesi karyawan atau pekerja. Shabir (2015) mendefinisikan guru sebagai suatu sebutan bagi jabatan, posisi, dan profesi bagi seseorang yang mengabdikan dirinya dalam bidang pendidikan melalui interaksi edukatif secara terpola, formal, dan sistematis. Guru merupakan profesi yang identik dengan sifat pengabdian. pada profesi guru juga melekat gelar tanpa tanda jasa yang memberikan makna loyalitas dan dedikasinya mendidik siswa.

Kesejahteraan guru memang seharusnya menjadi perhatian agar guru bisa memberikan dedikasinya dengan leluasa tanpa hambatan ekonomi. Disisi lain, guru merupakan pekerjaan yang identik dengan keikhlasan dan pengabdian. Bagi sebagian orang, bisa jadi profesi guru merupakan jalan pemenuhan aktualisasi diri. Karenanya, profesi guru tidak bisa hanya dilihat dari sisi materialistik, ada banyak aspek sosial-psikologis yang juga harus dikaji dan dipelajari dalam meningkatkan Work engagement guru.

Faktor internal atau sumber daya diri merupakan aspek yang memiliki pengaruh terhadap kemunculan work-engagement. Besarnya pengaruh sumber daya diri terhadap Work engagement juga semakin diperkuat dengan penelitian-penelitian yang membenarkan beberapa faktor internal yang mempengaruhi Work engagement seperti kepribadian (Zamralita, 2013), hardiness (Aprilia, Priyatama, & Satwika, 2015) resiliensi (Steven & Prihatsanti, 2018) dan kesejahteraan

psikologis (Kimberly & Utoyo, (2013) dan Chairinnisa & Suhariadi (2018)) dan psychological capital (Hariyadi, 2019).

Salah satu sumber daya diri yang penting bagi seorang manusia dalam menjalankan kehidupannya adalah kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan psikologis diterjemahkan sebagai kesejahteraan psikologis yakni kondisi psikis dan mental yang sehat. Kesejahteraan psikologis akan membantu individu dalam menjalani kehidupannya dengan penuh makna.

Kesejahteraan psikologis bukan hanya dilihat dari kesenangan dan perasaan Bahagia. Kesejahteraan psikologis dilihat dari sejauh mana individu memiliki tujuan dalam hidupnya, sejauh mana individu menyadari dan mengembangkan potensi dirinya, sejauh mana individu memiliki kualitas hubungan yang baik dengan orang lain dan sejauh mana individu merasa bertanggungjawab atas hidupnya sendiri. Kesejahteraan psikologis merupakan aspek yang sangatlah penting pada diri individu dalam menjalankan kehidupannya.

Individu dengan psikis yang sehat atau kesejahteraan psikologis akan lebih mampu menjalani kehidupannya dengan produktif, mampu mengembangkan potensi, berhubungan baik dengan orang lain dan mampu mengatur diri sendiri dengan baik. Individu dengan kesejahteraan psikologis juga lebih mampu berfikir secara rasional dan positif sehingga mampu mengambil tindakan yang benar. Kesejahteraan psikologis pada diri individu juga berkontribusi dalam membentuk kehidupan social yang sehat, karena individu dengan kesejahteraan psikologis akan mampu berkomunikasi dengan baik, menjalin hubungan pertemanan yang sehat dan mampu berkontribusi pada orang-orang disekitarnya.

Kesejahteraan psikologis dapat membantu guru dalam meregulasi diri menghadapi beban kerja dan adaptasi guru pada perubahan pola kerja. Aspek kesejahteraan psikologis berupa kemampuan menguasai lingkungan, penerimaan diri dan mampu mengembangkan diri merupakan aspek yang menjadikan guru mampu menghadapi tekanan dan terhindar dari kondisi depresi. Beberapa penelitian juga telah menemukan bahwa individu dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi akan lebih menunjukkan energi positif, rasa antusias dan mampu menyelesaikan setiap masalah yang berkaitan dengan pekerjaan.

Robertson & Cooper (2010) melalui penelitiannya menegaskan bahwasannya kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh suatu individu merupakan bagian dari sumber daya diri (personal resources) yang dapat mengarah pada kondisi full engagement. May, Gilson, & Harter (2004) juga menemukan bahwa Work engagement sangat dipengaruhi oleh kesejahteraan psikologis pada saat bekerja. Page & Vella-Brodrick (dalam Kimberly & Utoyo, 2013) juga menemukan bahwa kesejahteraan psikologis pada karyawan dapat meningkatkan performa kerja karyawan dan menurunkan tingkat turnover dalam organisasi, serta mengarah pada terciptanya suatu kondisi full engagement. Penelitian Vijayakumari dan Vrinda (2016) juga menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dengan Work engagement.

Salah satu keterbaruan penelitian ini adalah meneliti aspek kesejahteraan psikologis terhadap Work engagement ditengah situasi pandemi saat ini. situasi pandemi dapat menjadi stressor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis guru. Guru dihadapkan dengan keterbatasan waktu dan cara mengajar, perubahan sistem belajar mengajar, penambahan tuntutan pekerjaan, meningkatnya kebutuhan ekonomin dan perubahan sosial.

Perubahan tatanan kehidupan ini membutuhkan adaptasi yang dapat menjadi stressor bagi kesejahteraan psikologis guru. Disisi lain, Kesejahteraan psikologis atau kesejahteraan psikologis merupakan modal bagi guru dalam beradaptasi dan menghadapi setiap tantangan di masa pandemi ini. Karenanya menjadi penting bagi lembaga pendidikan dalam memfasilitasi peningkatan kesejahteraan psikologis guru atau kesejahteraan psikologis demi terciptanya produktivitas dan lingkungan kerja yang sehat.

Berdasarkan uraian fenomena dan masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang mengkaji pengaruh kompensasi dan kesejahteraan psikologis dalam meningkatkan Work engagement guru sekolah dasar di masa pandemi ini.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latarbelakang, maka diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut: (1) Pembelajaran di masa pandemi

menjadi tantangan bagi dunia pendidikan dan berimbas pada penambahan tugas kerja guru, (2) Guru membutuhkan Work engagement dalam menghadapi tantangan pekerjaannya di masa pembelajaran daring, (3) Kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi tingkat Work engagement guru namun didapati guru SD Swasta di Kab. Karawang tidak mendapatkan kenaikan gaji mengikuti penambahan tugas kerja, (4) Faktor sumber daya diri guru berperan penting dalam peningkatan Work engagement guru, (5) Kesejahteraan psikologis merupakan salah satu faktor yang dapat mengarahkan guru pada kemampuan regulasi diri, energi positif dan problem solving.

C. Pembatasan Penelitian

Peneliti memberikan batasan penelitian guna menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah dan memudahkan dalam mencapai tujuan penelitian. Berdasarkan uraian latarbelakang dan identifikasi masalah, penelitian ini dibatasi pada masalah pengaruh kompensasi dan kesejahteraan psikologis terhadap Work engagement guru SD Swasta di Kab. Karawang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Work engagement guru?
2. Apakah kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Work engagement guru?
3. Apakah kompensasi dan kesejahteraan psikologis secara bersama-sama berpengaruh terhadap Work engagement guru?

E. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini, antarlain:

1. Mengidentifikasi pengaruh kompensasi terhadap Work engagement pada guru
2. Mengidentifikasi pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap Work engagement guru

3. Mengidentifikasi pengaruh kompensasi dan kesejahteraan psikologis secara simultan terhadap Work engagement guru

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis yang bermakna, antarlain:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai pengembangan teori ilmu pengetahuan berkenaan dengan Work engagement guru. Pengembangan teori mengenai pengaruh kompensasi terhadap Work engagement guru. Pengembangan teori mengenai pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap Work engagement guru

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi sekolah dan pemerintah dalam merumuskan kebijakan berkenaan dengan kompensasi. Diharapkan dapat menjadi masukan bagi sekolah untuk dapat merancang program yang dapat membangun kesejahteraan psikologis guru.

G. State Of The Art

Peneliti merencanakan penelitian mencari besaran pengaruh kompensasi dan kesejahteraan psikologis terhadap besaran Work engagement pada guru honorer. Berikut ini adalah penelusuran studi literature mengenai kompensasi, kesejahteraan psikologis dan Work engagement.

Tabel 1. 1State Of The Art

Tahun	Nama Penulis dan Jurnal	Metode
2008	Widyatmini dan hakim., Jurnal Ekonomi Bisnis	Meneliti hubungan kompensasi terhadap kinerja pegawai dinas dengan metode kuantitatif. Pengambilan data menggunakan Teknik survei dan dianalisa menggunakan regresi linier.

Tahun	Nama Penulis dan Jurnal	Metode
2009	Kathryn et al., Jurnal Springer	Penelitian kualitatif eksplorasi yang mengkaji kesejahteraan psikologis karyawan dan bagaimana meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan sebagai awal dari kesejahteraan organisasi dan kinerja.
2010	Ivan T. Robertson et al., Leadership & Organization Development Journal	Mengkaji penelitian-penelitian yang mencakup konsep-konsep Work engagement dan kesejahteraan psikologis dan bukti manfaat yang diberikan oleh Work engagement dan kesejahteraan pada organisasi
2010	Harlina nurtjahjanti et al., Jurnal Psikologi Undip	Penelitian kuantitatif yang meneliti hubungan antara persepsi kompensasi terhadap semangat kerja karyawan
2012	Dhermawan et al., Jurnal Manajemen, Strategi	Meneliti besaran pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Tahun	Nama Penulis dan Jurnal	Metode
	bisnis, dan Kewirausahaan	pegawai dengan pengambilan data Stratified Proportional Random Sampling, dan dianalisa menggunakan Structural Equation Modelling (SEM)
2013	Dini fitrianasari et a., Jurnal Profit	Meneliti besaran pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan metode Analisis jalur statistik inferensial
2013	Kimberl et al., Jurnal Psikologi Universitas Indonesia	Hubungan Kesejahteraan psikologis dan Work engagement pada Karyawan kuantitatif dengan pengambilan data random sampling dan data dianalisis menggunakan metode Analisis Regresi
2015	Salleh et al., jurnal International Business Management	Penelitian yang mengkaji kepuasan gaji dan peran keterlibatan karyawan ngan terhadap Work engagement dengan metode kuantitatif
	Hoole et al., Journal of Industrial Ps	mengeksplorasi hubungan antara

Tahun	Nama Penulis dan Jurnal	Metode
		total gaji dan keterlibatan kerja atau Work engagement
2015	Kulikowskiet et al., SA Journal of Industrial Psychology	Penelitian kuantitatif tentang dampak total reward terhadap Work engagement, dianalisa dengan cross sectional
2018	Affini et al., Jurnal Manajemen Ilmiah Bisnis	Meneliti bagaimana pengaruh kompensasi terhadap employee engagement dengan pendekatan deskriptif metode analisis jalur
2018	Maharani et al., Jurnal Empati Psikologi Universitas Dipenogoro	Hubungan persepsi kompensasi gaji pokok dan Work engagement pegawai honorer, menggunakan analisis regresi dan pengambilan data dengan teknik sampel jenuh
2018	esi et al., Journal of Social Work	Penelitian kuantitatif yang mengeksplorasi pengaruh tuntutan pekerjaan tertentu dan Kesejahteraan psikologis terkait dengan work-engagement. Analisis

Tahun	Nama Penulis dan Jurnal	Metode
		data yang digunakan adalah analisis regresi
2019	Husain et al., Jurnal Cognicia	Meneliti pengaruh psychological capital terhadap Work engagement dengan metode Analisis Regresi Linier
2019	Sianturi et al., Jurnal Icopoid	Meneliti hubungan Psychology well being terhadap employee engagement dengan pendekatan kuantitatif dan Teknik analisis data Anacova.
2020	Paramitta et al., Philanthropy Journal of Psychology	Mengkaji Work engagement karyawan ditinjau dari kesejahteraan psikologis dengan metode penelitian kuantitatif analisis korelasi product moment
2020	Utami, Jurnal Acta Psychologia	Meneliti pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap Work engagement karyawan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif

Tahun	Nama Penulis dan Jurnal	Metode
		dengan jenis ex post facto
2020	Muhadi et al., jurnal Character: Jurnal Penelitian Psikologi	Meneliti hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan Work engagement perawat RS dengan menggunakan metode kuantitatif. Analisis data menggunakan analisis korelasi product moment
2021	Amalia et al., Jurnal Ilmu Manajemen	Meneliti pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap job performance melalui Work engagement pada karyawan. Menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM)

Salah satu keterbaharuan dari penelitian adalah penelitian ini menempatkan guru sebagai subyek penelitian dimana penelitian-penelitian sebelumnya mengenai Work engagement lebih banyak ditemukan pada karyawan perusahaan/industri organisasi. Keterbaharuan berikutnya pada penelitian ini adalah mengukur kesejahteraan psikologis dimasa pandemi, dimana situasi pandemi memiliki ancaman tersendiri terhadap kondisi kesejahteraan psikologis individu.