

**PENGARUH KEADILAN KOMPENSASI DAN KESEJAHTERAAN
PSIKOLOGIS TERHADAP KETERLIBATAN KERJA GURU TAMAN
KANAK-KANAK DI KECAMATAN TEGALREJO KOTA YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Disusun oleh:

Maulida Rahmawati

NIM: 19104090016

**PROGAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2026

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Maulida Rahmawati

NIM : 19104090016

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi saya ini adalah asli hasil penelitian peneliti sendiri dan bukan plagiasi karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 26 Februari 2026

Yang Menyatakan



Maulida Rahmawati

NIM. 19104090016

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pegasih lagi Maha Penyayang,
saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Maulida Rahmawati
NIM : 19104090016
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan ini, bahwa sesungguhnya saya tidak menuntun kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (atas pemakaian jilbab dalam ijazah Program Sarjana (S1)). Seandainya suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut dikarenakan penggunaan jilbab.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan penuh kesadaran atas ridha Allah SWT.

Yogyakarta, 26 Februari 2026

Yang Menyatakan



Maulida Rahmawati

NIM. 19104090016

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, dan memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan pembimbingan seperlunya, maka kami selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Maulida Rahmawati
NIM : 19104090016

Judul Skripsi : **PENGARUH KEADILAN KOMPENSASI DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS TERHADAP KETERLIBATAN KERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK DI KECAMATAN TEGALREJO KOTA YOGYAKARTA**

Sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelas Sarjana Pendidikan (S1).

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut diatas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 26 Februari 2026

Pembimbing Skripsi

Rinduan Zain, M.A.

NIP. 19700407 199703 1 001

SURAT PENGESAHAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-910/Un.02/DT/PP.00.9/03/2026

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KEADILAN KOMPENSASI DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS TERHADAP KETERLIBATAN KERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK DI KECAMATAN TEGALREJO KOTA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MAULIDA RAHMAWATI
Nomor Induk Mahasiswa : 19104090016
Telah diujikan pada : Kamis, 05 Maret 2026
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Rinduan Zain, S.Ag, MA.
SIGNED

Valid ID: 69b11da62cd8



Penguji I
Dr. Hafidh 'Aziz, S.Pd.I., M.Pd.I.
SIGNED

Valid ID: 69b09f6e6e4e



Penguji II
Himawan Putranta, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 69b0efc24e74d



Yogyakarta, 05 Maret 2026
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Prof. Dr. Sigit Purnama, S.Pd.I., M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 69b11eb6b36a

MOTTO

هَذَا سَيَمُرُّ

“Ini akan berlalu”



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk

Almamater Tercinta

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi di Program Studi (Prodi) Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, yang telah menjadi suri tauladan dan pembawa agama Islam sebagai Rahmat bagi seluruh alam.

Selama proses studi di prodi MPI maupun proses penulisan skripsi ini pasti tidak lepas dari dukungan beberapa pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini izinkan peneliti mengucapkan terimakasih yang mendalam kepada:

1. Prof. Dr. Sigit Purnama, S.Pd.I., M.Pd., selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta staf-stafnya, yang telah membantu perkuliahan peneliti di Prodi MPI.
2. Ibu Siti Nur Hidayah, M.A., Ph.D., selaku Ketua Prodi MPI yang telah meluangkan waktu, membimbing, memberi nasehat, dan masukan yang bermanfaat kepada peneliti selama menjalani studi di Prodi MPI.
3. Bapak Irwanto, M.Pd., selaku Sekretaris Prodi MPI yang telah memberikan saran dan nasehat kepada peneliti selama menjalani studi di Prodi MPI.
4. Bapak Dr. Zainal Arifin, M.S.I., Dosen Penasehat Akademik (DPA) yang telah memberikan saran dan nasehat kepada peneliti dalam menjalani studi di Prodi MPI.
5. Bapak Rinduan Zain, S.Ag., M.A., selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) yang telah meluangkan waktu, membimbing, memberi nasehat, serta sabar dalam memberikan arahan kepada peneliti selama proses mengerjakan skripsi.
6. Ketua IGTKI Bu Nurfa dan Ketua IGABA Bu Fia, yang telah memberikan izin penelitian dan memudahkan peneliti selama proses pengambilan data di TK. Bapak dan Ibu Kepala Sekolah dan segenap guru, terima kasih telah meluangkan waktu dan membantu penelitian ini.

7. Segenap dosen dan tenaga kependidikan di lingkungan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, terutama Bapak Marzudi Nur yang selalu memberi pelayanan terbaiknya sehingga peneliti tidak kesulitan dalam mengurus beberapa hal terkait administrasi kuliah.
8. Kedua orang tua saya, Bapak Karjono dan Ibu Sugiarni yang telah memberi banyak nilai kehidupan. Mbak Umy dan Adik Usamah, yang telah memberikan do'a, dukungan, dan kasih sayangnya untuk saya supaya segera menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat saya, Fatikha, Masna, dan Anisa yang selalu ada dan bersedia mendengarkan keluh kesah jalannya skripsi. Mbak Fajar, Dek Rizky, Mas Bhima, Mbak Hanum, Mbak Rifa, dan Mbak Achla, terima kasih atas segala hal yang telah dilakukan guna meningkatkan semangat untuk menyelesaikan skripsi.
10. Teman-teman seperbimbingan, Faisal, Niken, Arif, Mutiara, Silvi, Hikmah, dan Ravif, terima kasih atas bantuan kalian selama ini sehingga saya tidak menyerah dan bisa mencapai titik ini.
11. Teman-teman MPI 2019 penghuni ruang kaprodi, terima kasih sudah menjadi teman seperjuangan dalam menyelesaikan skripsi. Meskipun dengan penuh tawa dan air mata, kita selalu mendukung satu sama lain.

Terima kasih atas ketulusan hati dan kasih sayang yang diberikan bagi peneliti. Semoga kita senantiasa diberikan kemudahan dalam menggapai cita-cita dan membahagiakan kedua orang tua kita. Semoga Allah SWT membalas kebaikan semua pihak dengan pahala dan keberkahan dalam kehidupan. Aamiin.

Yogyakarta, 26 Februari 2026

Penulis,



Maulida Rahmawati

ABSTRAK

Maulida Rahmawati, *Pengaruh Keadilan Kompensasi dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap Keterlibatan Kerja Guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Tegalrejo Kota Yogyakarta*. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2026.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena burnout yang mengindikasikan rendahnya keterlibatan kerja guru Taman Kanak-Kanak (TK) di Kecamatan Tegalrejo, Kota Yogyakarta. Meski demikian, terdapat kondisi di mana guru TK tetap menunjukkan dedikasi tinggi dan ketulusan dalam pengasuhan meskipun menghadapi beban kerja berat serta kompensasi yang tidak proporsional. Mengingat keterlibatan kerja guru adalah kunci dalam pencapaian kualitas pendidikan, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keadilan kompensasi dan kesejahteraan psikologis sebagai faktor yang memengaruhi keterlibatan kerja tersebut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 63 guru. Teknik analisis data meliputi uji prasyarat (normalitas, linearitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas) serta uji hipotesis melalui korelasi bivariat, korelasi parsial, dan regresi linear berganda.

Perbandingan antara koefisien korelasi bivariat keadilan kompensasi (X) terhadap keterlibatan kerja (Y) dengan korelasi parsial antara keadilan kompensasi (X) terhadap keterlibatan kerja (Y) melalui kesejahteraan psikologis (Z) menunjukkan nilai $r_{yx} > r_{yx.z}$ ($0,669 > 0,372$). Secara statistik, terdapat bukti yang cukup untuk menyatakan bahwa pada tingkat kepercayaan 95%, keadilan kompensasi berpengaruh terhadap keterlibatan kerja guru dengan kesejahteraan psikologis sebagai variabel mediasi. Hasil ini diperkuat dengan uji *indirect effect* sebesar 0,4407 dengan rentang bootstrap CI (0, 1797; 0, 6988) dan analisis regresi dengan persamaan $Y = -1,883 + 0,244 (X) + 0,892 (Z)$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,775 mengindikasikan bahwa keadilan kompensasi dan kesejahteraan psikologis secara simultan mampu menjelaskan variasi keterlibatan kerja guru sebesar 77,5%, sedangkan 22,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: *Keadilan Kompensasi, Kesejahteraan Psikologis, Keterlibatan Kerja*

ABSTRACT

Maulida Rahmawati, *The Influence of Compensation Fairness and Psychological Well-Being on Work Engagement of Kindergarten Teachers in Tegalrejo District, Yogyakarta City*. Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, State Islamic University (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2026.

This research is motivated by the burnout phenomenon, which indicates a low level of work engagement among kindergarten teachers in Tegalrejo District, Yogyakarta City. Nevertheless, a condition exists where kindergarten teachers continue to demonstrate high dedication and sincerity in their caregiving roles despite facing heavy workloads and disproportionate compensation. Given that teacher work engagement is a key factor in achieving educational quality, this study aims to analyze the influence of compensation fairness and psychological well-being as factors affecting work engagement.

This study employs a quantitative approach. Data were collected through questionnaires that have been tested for validity and reliability. Sampling was conducted using a total sampling technique (saturated sampling) with 63 teachers as respondents. Data analysis techniques include prerequisite tests (normality, linearity, heteroscedasticity, and multicollinearity) and hypothesis testing through bivariate correlation, partial correlation, and multiple linear regression.

The comparison between the bivariate correlation coefficient of compensation fairness (X) on work engagement (Y) and the partial correlation between compensation fairness (X) and work engagement (Y) through psychological well-being (Z) shows that r_{yx} is greater than $r_{yx.z}$ ($0.669 > 0.372$). Statistically, there is sufficient evidence to state that at a 95% confidence level, compensation fairness influences teacher work engagement with psychological well-being as a mediating variable. These results are further supported by an indirect effect of 0.4407, with a bootstrap confidence interval ranging from 0.1797 to 0.6988 and regression analysis with the equation $Y = -1.883 + 0.244 (X) + 0.892 (Z)$. The coefficient of determination (R^2) of 0.775 indicates that compensation fairness and psychological well-being simultaneously explain 77.5% of the variation in teacher work engagement, while the remaining 22.5% is influenced by other factors outside this study.

Keywords: *Compensation Fairness, Psychological Well-being, Work Engagement.*

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN BERJILBAB	iii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
SURAT PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
D. Telaah Pustaka	8
E. Sistematika Pembahasan	12
BAB II LANDASAN TEORI.....	14
A. Kajian Teori	14
1. Keterlibatan Kerja.....	14
2. Keadilan Kompensasi	16
3. Kesejahteraan Psikologis	18
4. Hubungan Antar Variabel.....	22
B. Kerangka Pikir.....	23
C. Hipotesis Penelitian	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
A. Jenis Penelitian	25
B. Variabel Penelitian.....	26

C.	Definisi Operasional Variabel.....	27
	1. Keadilan Kompensasi (X).....	27
	2. Kesejahteraan Psikologis (Z).....	27
	3. Keterlibatan Kerja (Y)	28
D.	Tempat dan Waktu Penelitian	29
E.	Populasi dan Sampel	29
F.	Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data.....	30
G.	Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	32
	1. Validitas	32
	2. Reliabilitas	35
H.	Teknik Analisis Data.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		43
A.	Deskripsi Objek Penelitian Guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Tegalrejo Kota Yogyakarta.....	43
B.	Statistik Deskriptif.....	45
	1. Komposisi Sampel	45
	2. Distribusi Frekuensi Data	47
	3. Crosstab.....	50
C.	Uji Asumsi Klasik	59
D.	Deskripsi Analisis Pengaruh antar Variabel	62
	1. Korelasi Bivariat.....	62
	2. Korelasi Parsial	65
	3. Analisis Regresi	70
E.	Perbandingan antara Hasil Temuan Lapangan dan Telaah Pustaka.....	75
BAB V PENUTUP		80
A.	Kesimpulan.....	80
B.	Saran	81
C.	Kata Penutup	82
DAFTAR PUSTAKA		84
LAMPIRAN.....		89

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Kisi-kisi Kuesioner.....	31
Tabel 2. Uji Validitas Variabel Keadilan Kompensasi (X).....	33
Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kesejahteraan Psikologis (Z)	34
Tabel 4. Uji Validitas Variabel Keterlibatan Kerja (Y)	35
Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Keadilan Kompensasi (X).....	36
Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel Kesejahteraan Psikologis (Z)	36
Tabel 7. Uji Reliabilitas Variabel Keterlibatan Kerja (Y)	37
Tabel 8. Daftar Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Tegalrejo.....	44
Tabel 9. Komposisi sampel menurut usia	45
Tabel 10. Komposisi sampel menurut pendidikan terakhir.....	46
Tabel 11. Komposisi sampel menurut lama bekerja	46
Tabel 12. Distribusi frekuensi data tingkat Keadilan Kompensasi	47
Tabel 13. Distribusi frekuensi data tingkat Kesejahteraan Psikologis	48
Tabel 14. Distribusi frekuensi data tingkat Keterlibatan Kerja.....	49
Tabel 15. Crosstab antara Usia dengan Keadilan Kompensasi (X)	50
Tabel 16. Crosstab antara Pendidikan Terakhir dengan Keadilan Kompensasi (X)	51
Tabel 17. Crosstab antara Lama Bekerja dengan Keadilan Kompensasi (X)	52
Tabel 18. Crosstab antara Usia dengan Kesejahteraan Psikologis (Z).....	53
Tabel 19. Crosstab antara Pendidikan Terakhir dengan Kesejahteraan Psikologis (Z)	54
Tabel 20. Crosstab antara Lama Bekerja dengan Kesejahteraan Psikologis (Z)...	55
Tabel 21. Crosstab antara Usia dengan Keterlibatan Kerja (Y)	56
Tabel 22. Crosstab antara Pendidikan Terakhir dengan Keterlibatan Kerja (Y) ...	57
Tabel 23. Crosstab antara Lama Bekerja dengan Keterlibatan Kerja (Y).....	58
Tabel 24. Hasil Uji Normalitas.....	59
Tabel 25. Hasil Uji Linearitas	60
Tabel 26. Hasil Uji Heteroskedastisitas	61
Tabel 27. Hasil Uji Multikolinearitas	61

Tabel 28. Korelasi antara Keadilan Kompensasi (X) dan Keterlibatan Kerja (Y)	62
Tabel 29. Scatter Plot Keadilan Kompensasi (X) dan Keterlibatan Kerja (Y).....	63
Tabel 30. Crosstab antara Keadilan Kompensasi (X) dan Keterlibatan Kerja (Y)	64
Tabel 31. Tabel Chi-Square	65
Tabel 32. Korelasi antara Keadilan Kompensasi (X), Kesejahteraan Psikologis (Z) dan Keterlibatan Kerja (Y).....	65
Tabel 33. Crosstab antara Keadilan Kompensasi (X), Kesejahteraan Psikologis (Z) dan Keterlibatan Kerja (Y).....	67
Tabel 34. Tabel Chi-Square	68
Tabel 35. Model Summary Regresi Sederhana	70
Tabel 36. ANOVA Regresi Sederhana.....	70
Tabel 37. Coefficients Regresi Sederhana.....	71
Tabel 38. Model Summary Regresi Berganda	72
Tabel 39. ANOVA Regresi Berganda	72
Tabel 40. Coefficients Regresi Berganda	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Laporan Gallup State of the Global Workplace	2
Gambar 2. Kerangka Pikir.....	24
Gambar 3. Skema Korelasi Variabel Keadilan Kompensasi (X) dengan Keterlibatan Kerja (Y) dimediasi oleh Variabel Kesejahteraan Psikologis (Z)	69
Gambar 4. Skema Jalur Pengaruh Keadilan Kompensasi terhadap Keterlibatan Kerja melalui Kesejahteraan Psikologis	74



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Surat Penunjukan Pembimbing	89
Lampiran II Bukti Seminar Proposal	90
Lampiran III Kartu Bimbingan Skripsi	91
Lampiran IV Surat Izin Penelitian	92
Lampiran V Surat Rekomendasi Penelitian	94
Lampiran VI Surat Keterangan Plagiasi	95
Lampiran VII Sertifikat PLP-KKN	96
Lampiran VIII Sertifikat TOEC	97
Lampiran IX Sertifikat IKLA	98
Lampiran X Sertifikat ICT	99
Lampiran XI Sertifikat PKTQ	99
Lampiran XII Lembar Kuesioner Penelitian	100
Lampiran XIII Daftar Riwayat Hidup	104



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan berkualitas merupakan salah satu target dalam Tujuan Pembangunan Berkelanjutan atau *Sustainable Development Goals* (SDGs). Fokus utama poin SDGs ini adalah menjamin akses pendidikan yang inklusif, setara, dan bermutu bagi seluruh lapisan masyarakat. Implementasinya memerlukan optimalisasi standar pendidikan serta pemberdayaan tenaga pendidik guna memfasilitasi kesempatan belajar sepanjang hayat.¹ Secara spesifik, SDG nomor 4 menargetkan ketersediaan akses pengasuhan dan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) yang berkualitas untuk memastikan kesiapan peserta didik dalam menempuh jenjang pendidikan dasar.²

Keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada kualitas guru. Dalam psikologi organisasi, efektivitas pendidik berfokus pada keterlibatan kerja (*work engagement*).³ Berdasarkan teori Schaufeli dan Bakker, aspek *work engagement* mencakup tiga dimensi utama, yaitu *vigor* (energi), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (konsentrasi penuh).⁴ Guru dengan keterlibatan kerja yang tinggi

¹ Unairnews, "Kenali 17 Tujuan SDGs Dan Penjelasanannya - Universitas Airlangga Official Website," *Unair.Ac.Id*, 2025, <https://unair.ac.id/kenali-17-tujuan-sdgs-dan-penjelasanannya/>.

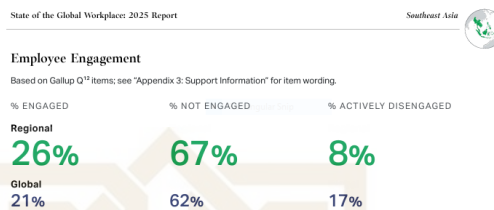
² Tim Nasional Percepatan Pengentasan Kemiskinan (TNP2K), "Kerangka Analisis Untuk Mengintegrasikan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) Dengan Kewajiban Pemenuhan Hak-Hak Asasi Manusia Untuk Di Indonesia," n.d.

³ Aidah and Mulyawan Safwandy Nugraha, "Penerapan Psikologi Organisasi Dalam Meningkatkan Efektivitas Manajemen Di Lembaga Pendidikan," *Jurnal Tahnisia* 5, no. 4 (2024): 568–82.

⁴ Wilmar Schaufeli, "Keterlibatan Kerja Teori," no. November (2011), <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1659.5281>.

memandang profesinya sebagai panggilan jiwa yang mendorong inovasi berkelanjutan, bukan sekadar rutinitas administratif.⁵

Gambar 1. Laporan *Gallup State of the Global Workplace*



Namun pada kenyataannya, berdasarkan hasil survei Gallup menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan karyawan (*employee engagement*) di Asia Tenggara mencapai 26%, sementara mayoritas pekerja sebesar 67% dikategorikan tidak memiliki keterlibatan psikologis dengan pekerjaannya (*not engaged*). Secara spesifik, tingkat keterlibatan karyawan di Indonesia tercatat sebesar 27%, sedikit di atas rata-rata regional namun tetap mengindikasikan tantangan yang signifikan dalam optimalisasi sumber daya manusia.⁶ Keterlibatan kerja dianggap sebagai kebalikan dari burnout.⁷

Tuntutan pekerjaan yang tinggi merupakan prediktor utama *burnout* (kelelahan kerja), khususnya di sektor pendidikan⁸ di mana beban kerja yang berlebihan, tugas administratif, dan ekspektasi penelitian menciptakan tekanan

⁵ Florence Yulisinta, Nurmeida Sainstiani, and Yulia Pratiwi, "The Relationship Between Calling and Early Childhood Teacher Engagement: An Analysis of Generational Differences," *Golden Age: Jurnal Ilmiah Tumbuh Kembang Anak Usia Dini* 10, no. 1 (2025): 57–69, <https://doi.org/10.14421/jga.2025.101-05>.

⁶ Gallup Consulting, "State of the Global Workplace Understanding Employees, Informing Leaders," *Gallup*, 2025, [http://www.gallup.com/file/services/176735/State of the Global Workplace Report 2013.pdf](http://www.gallup.com/file/services/176735/State%20of%20the%20Global%20Workplace%20Report%202013.pdf)

⁷ Susana Lloret Vicente Gonzalez-Roma, Wilmar B. Schaufeli, Arnold B. Bakker, "Burnout and Work Engagement: Independent Factors or Opposite Poles?" 68 (2006): 165–74, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.01.003>.

⁸ Badan Pusat Statistik, "Analisis Isu Terkini," *Publikasi Cerita Data Statistik* 9, no. 1 (2025).

yang terus-menerus.⁹ Berdasarkan teori *Job Demands-Resources* (JD-R), paparan jangka panjang terhadap tuntutan pekerjaan yang tinggi menguras sumber daya emosional dan fisik, yang kemudian memicu kelelahan emosional, depersonalisasi, serta penurunan pencapaian pribadi.¹⁰

Keterbatasan dukungan institusional terhadap manajemen beban kerja di Asia Tenggara berdampak pada tingginya tingkat kejenuhan kerja (*burnout*) dan penurunan kepuasan kerja di kalangan pendidik. Kondisi tersebut turut memicu peningkatan tendensi atau intensitas tenaga pendidik untuk melakukan perpindahan kerja (*turnover intention*).¹¹ Hal ini menunjukkan pentingnya strategi mitigasi *burnout* melalui redistribusi beban kerja dan pelatihan resiliensi psikologis.¹² Dinamika kurikulum, beban administratif yang tinggi, dan ekspektasi pemangku kepentingan sering memicu *burnout* (kelelahan emosional).¹³ Kondisi ini menurunkan kreativitas dan energi guru, yang secara langsung menurunkan kualitas pembelajaran serta capaian akademik dan karakter siswa.

Permasalahan ini menjadi krusial pada jenjang Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) karena guru bekerja pada fase *golden age* anak. Guru PAUD melakukan

⁹ Badaruddin Badaruddin and Ibrahim Ibrahim, "Navigating Work-Life Balance : The Role of Personality, Burnout, and Technology in Indonesian Educators," *The South East Asian Journal of Management* 19, no. 1 (2025): 44–71, <https://doi.org/10.7454/seam.v19i1.1815>.

¹⁰ Arnold B Bakker and Juriena D De Vries, "Job Demands – Resources Theory and Self-Regulation : New Explanations and Remedies for Job Burnout," *Routledge Taylor & Francis Group* 34, no. 1 (2021): 1–21, <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>.

¹¹ Jamaluddin, "The Impact of Remote Working on Employee Productivity During COVID-19 in Indonesia : The Moderating Role of Job Level and the Influence of Cultural Adaptability," *Global Review of Tourism and Social Sciences*, 2025, 88–98.

¹² Andika Saepurrohman, "Pengaruh Beban Administrasi Kurikulum Merdeka , Tekanan Waktu , Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kesejahteraan Mental Guru SMK Di Semarang," *JEKPEND Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan* 8 (2025): 78–88, <https://doi.org/10.26858/jekpend.v8i1.70761>.

¹³ Rifkatul Muqarrama and Nurul Ayu Hatimah, "Gambaran Burnout Pada Guru Pendamping Untuk Anak," *Sultra Educational Journal (Seduj)* Vol. 4, no. 1 (2024): 1–5, <https://jurnal-unsultra.ac.id/index.php/seduj/article/view/623/386>.

emotional labor yang intens sebagai pendidik sekaligus pengasuh bagi anak yang belum memiliki regulasi emosi stabil.¹⁴ Ketidakterlibatan guru pada fase ini berisiko menghambat stimulasi kognitif, motorik, dan sosial-emosional peserta didik secara permanen.¹⁵

Terdapat kesenjangan antara tanggung jawab besar guru PAUD dengan apresiasi yang diterima.¹⁶ Data UNESCO terkini mengungkapkan bahwa secara global, sekitar 50% negara menggaji guru sekolah dasar di bawah standar gaji profesi lain dengan kualifikasi setara. Sebuah survei terhadap serikat guru di berbagai jenjang pendidikan juga menguatkan hal ini, di mana hanya 21% yang merasa gaji anggotanya sebanding, dan hanya 19% yang menyatakan bahwa gaji tersebut cukup untuk standar hidup yang layak dan berkelanjutan.¹⁷

Secara empiris, guru sering mendapat kompensasi di bawah standar kelayakan, terutama di lembaga swasta.¹⁸ Ketidakcukupan kompensasi, baik finansial maupun non-finansial, menjadi faktor utama meningkatnya tingkat *turnover* (keinginan pindah kerja)¹⁹ dan menurunnya dedikasi guru.

¹⁴ Samantha Carey and Anna Sutton, "Early Childhood Teachers' Emotional Labour: The Role of Job and Personal Resources in Protecting Well-Being," *Teaching and Teacher Education* 148, no. July (2024): 104699, <https://doi.org/10.1016/j.tate.2024.104699>.

¹⁵ Diliya Luth, "Analisis Dimensi Beban Kerja Guru PAUD Di Kota Pangkalpinang: Tantangan Dalam Peningkatan Kualitas Pembelajaran Anak Usia Dini," *KIDDO: JURNAL PENDIDIKAN ISLAM ANAK USIA DINI*, 2024, 557–70, <https://doi.org/10.19105/kiddo.v6i2.19640>.

¹⁶ Saptosih Ismiati, Ersya Aqila, and Wafa Azizah, "Wage Discrimination Against Women PAUD Teachers," *Journal of Law Sciences* 1, no. 5 (2024): 275–83.

¹⁷ unesco, "The Teachers We Need for the Education We Want," 2023.

¹⁸ Louise Yuve Methanoia, Christian Wiradendi Wolor, and Eka Dewi Utari, "Analisis Kelayakan Sistem Kompensasi Langsung Pada Tenaga Pendidik Di Sekolah TK Swasta ABD: Studi Kasus Di Jakarta," *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Bisnis* 4, no. 2 (2025): 1–10.

¹⁹ Aisyah Nur Atika, "Pengendalian Turnover Intention Guru Pendidikan Anak Usia Dini Melalui Penguatan Komitmen Organisasional," *AWLADY: Jurnal Pendidikan Anak* 9, no. 2 (2023): 103–18.

Teori *Job Demands-Resources* (JD-R) menyatakan bahwa keterlibatan kerja ditentukan oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*).²⁰ Dalam konteks ini, kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) diidentifikasi sebagai sumber daya internal (*personal resources*),²¹ sementara kompensasi bertindak sebagai sumber daya eksternal (*job resources*).²²

Kesejahteraan psikologis merupakan prediktor internal yang vital bagi resiliensi guru.²³ Merujuk pada pemikiran Ryff, kesejahteraan psikologis memungkinkan individu berfungsi optimal dan memiliki tujuan hidup yang jelas.²⁴ Pendidik yang memiliki kesejahteraan psikologis optimal mampu mengelola stress dan membina hubungan positif dengan peserta didik. Kondisi ini menghasilkan energi psikis yang memadai untuk mempertahankan keterlibatan kerja secara konsisten.

Kompensasi berperan sebagai prediktor eksternal yang menjamin keamanan ekonomi dan rasa dihargai. Sistem kompensasi yang adil berfungsi sebagai penyangga terhadap tuntutan kerja yang berat.²⁵ Kepastian kompensasi yang layak

²⁰ Michael D Galanakis and Elli Tsitouri, "Positive Psychology in the Working Environment: Job Demands-Resources Theory, Work Engagement and Burnout," *Frontiers in Psychology*, 2022.

²¹ Helena Granziera, Rebecca Collie, and Andrew Martin, "Understanding Teacher Wellbeing Through Job Demands-Resources Theory," *Cultivating Teacher Resilience*, no. 14 (2021): 229–44, <https://doi.org/10.1007/978-981-15-5963-1>.

²² Katerina Sergi et al., "Compensation Challenges in Early Childhood Education : An Analysis of Mississippi ' s Child Care Workforce," *International Journal of Child Care and Education Policy* 19, no. 7 (2025): 1–18.

²³ Susana Lucas-Mangas et al., "Emotional Intelligence, Psychological Well-Being and Burnout of Active and In-Training Teachers," *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19, no. 6 (2022), <https://doi.org/10.3390/ijerph19063514>.

²⁴ Carol D Ryff, "Psychological Well-Being Revisited: Advances in Science and Practice," *Psychother Psychosom* 83, no. 1 (2015): 10–28, <https://doi.org/10.1159/000353263>.

²⁵ Konrad Kulikowski and Piotr Sedlak, "Is There More to Compensation than Money ? The Empirical Study of Dimensionality of the Total Rewards Model and Its Implications for Entrepreneurship," *Entrepreneurial Bussiness and Economics Review* 11, no. 3 (2023).

meminimalisir distraksi finansial, sehingga guru dapat berkonsentrasi penuh pada pengembangan potensi anak didik.²⁶

Hasil observasi di salah satu TK di Kecamatan Tegalrejo menunjukkan rendahnya keterlibatan kerja (*work engagement*) guru. Kondisi tersebut teridentifikasi melalui: (1) rendahnya partisipasi dalam pengembangan sekolah, kolaborasi antar-rekan sejawat, maupun tugas tambahan di luar beban mengajar; (2) penurunan persistensi kerja sebelum aktivitas pembelajaran berakhir; serta (3) tingginya tingkat absensi dan frekuensi guru meninggalkan kelas selama jam pelajaran berlangsung.

Di sisi lain, terdapat fenomena di mana sebagian guru tetap menunjukkan keterlibatan kerja yang tinggi meski menghadapi beban kerja yang berat. Selain menjalankan fungsi instruksional, guru TK juga memegang peran pengasuhan yang kompleks. Walaupun kompensasi yang diterima belum proporsional dengan besarnya tanggung jawab, para guru tersebut tetap menunjukkan dedikasi yang didasarkan pada kecintaan profesi serta rasa syukur dalam menjalankan tugas.

Rendahnya keterlibatan kerja merupakan hambatan dalam pencapaian kualitas pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan optimalisasi melalui faktor eksternal berupa kompensasi dan faktor internal berupa kesejahteraan psikologis. Berdasarkan urgensi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keadilan kompensasi dan kesejahteraan psikologis terhadap keterlibatan kerja guru TK di Kecamatan Tegalrejo, Yogyakarta.

²⁶ Nita Ingati et al., "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido," *Jurnal EMT KITA* 9, no. 1 (2025): 177–85.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan positif dan signifikan antara keadilan kompensasi dengan keterlibatan kerja guru TK di Kecamatan Tegalrejo?
2. Apakah kesejahteraan psikologis memediasi hubungan positif dan signifikan antara keadilan kompensasi terhadap keterlibatan kerja guru TK di Kecamatan Tegalrejo?
3. Seberapa besar kontribusi keadilan kompensasi dan kesejahteraan psikologis terhadap keterlibatan kerja guru TK di Kecamatan Tegalrejo?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, tujuan penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

- a. Untuk menguji hubungan keadilan kompensasi dengan keterlibatan kerja guru TK di Kecamatan Tegalrejo.
- b. Untuk menganalisa hubungan positif antara keadilan kompensasi terhadap keterlibatan kerja guru TK di Kecamatan Tegalrejo ketika dimediasi kesejahteraan psikologis.
- c. Untuk mengestimasi seberapa besar pengaruh keadilan kompensasi dan kesejahteraan psikologis terhadap keterlibatan kerja guru TK di Kecamatan Tegalrejo.

2. Manfaat Penelitian

Pencapaian tujuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis maupun praktis bagi berbagai pihak, yaitu peneliti, praktisi, dan akademisi, sebagai berikut:

- a. Bagi Peneliti, sebagai sarana implementasi ilmu pengetahuan serta referensi untuk melengkapi studi-studi terdahulu.
- b. Bagi Praktisi Pendidikan, sebagai bahan pertimbangan dalam memahami keterlibatan kerja guru guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan.
- c. Bagi Akademisi, sebagai kontribusi pemikiran dan referensi ilmiah guna pengembangan penelitian selanjutnya maupun perluasan wawasan pembaca.

D. Telaah Pustaka

Penelitian Hafsah menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja guru dengan kontribusi praktis sebesar 27,8%. Pemberian kompensasi yang tepat, memadai, dan adil dapat meningkatkan keterlibatan kerja guru. Untuk itu, pengelola sekolah diharapkan memberikan perhatian lebih terhadap implementasi kebijakan penentuan kompensasi bagi guru. Selain kompensasi, kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) memberikan kontribusi signifikan sebesar 22,7% terhadap keterlibatan kerja guru. Hal ini menunjukkan adanya korelasi positif, di mana peningkatan kesejahteraan psikologis berbanding lurus dengan tingkat keterlibatan kerja. Pengelola sekolah diharapkan merancang program bagi guru, seperti membangun sistem pendukung, menyelenggarakan pelatihan kesadaran penuh

(*mindfulness*), menciptakan lingkungan yang nyaman, serta membentuk layanan konseling bagi guru. Secara simultan, kompensasi dan kesejahteraan psikologis memengaruhi keterikatan kerja guru dengan total kontribusi sebesar 50,6%. Artinya, perhatian terhadap kompensasi yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan psikologis akan meningkatkan keterlibatan kerja guru.²⁷

Konsisten dengan temuan Hafsah, penelitian Febriko menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja (*work engagement*). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas kompensasi berkorelasi dengan penguatan keterlibatan kerja karyawan. Selain itu, variabel pengembangan karier, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap aspek tersebut..²⁸

Sedangkan dalam penelitian Crystal ditemukan korelasi positif yang signifikan secara statistik namun kecil (efek kecil) antara total imbalan kompensasi dan keterlibatan kerja, dengan kontribusi sebesar 12% dan hanya manajemen kinerja dan karier yang menjadi prediktor signifikan terhadap keterlibatan kerja. Meskipun kecil, korelasi signifikan antara kompensasi dan keterlibatan kerja menunjukkan bahwa total kompensasi merupakan motivator penting bagi karyawan di tempat kerja.²⁹ Selanjutnya, temuan penelitian Aruna

²⁷ Hafsah Mardhotillah, Siti Rochanah, and Matin Matin, "Improving Work Engagement Through Compensatory Satisfaction and Psychological Well-Being," *Jurnal Pendidikan Progresif* 11, no. 2 (2021): 349–61, <https://doi.org/10.23960/jpp.v11.i2.202116>.

²⁸ Febriko Robianto and Erni Masdupi, "The Effect of Career Development , Compensation , Work Environment and Job Satisfaction on Work Engagement," *Atlantis Press* 124 (2020): 737–48.

²⁹ Crystal Hoole, "The Impact of a Total Reward System of Work Engagement," *SA Journal of Industrial Psychology*, 2016, 1–14.

yang meneliti keterlibatan karyawan pada generasi Y di sektor perbankan publik dan swasta menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kompensasi dengan *work engagement*. Selain itu, karyawan sektor swasta lebih terikat dibandingkan dengan karyawan sektor publik.³⁰

Penelitian Salsabila menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* karyawan milenial. Hasil uji mediasi mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut; kompensasi yang memadai meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian mendorong keterlibatan karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya kebijakan kompensasi yang efektif dan adil untuk meningkatkan motivasi. Karyawan yang menerima kompensasi yang layak cenderung menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi.³¹

Selanjutnya, penelitian Adistya pada pegawai honorer mendapati hubungan positif antara variabel persepsi kompensasi dengan keterlibatan kerja, kompensasi berkontribusi efektif sebesar 15,2% terhadap keterlibatan kerja.³² Penelitian Kong di China menemukan hubungan positif dan substansial antara kesejahteraan psikologis, efikasi diri, dan keterlibatan mengajar. Ditemukan bahwa keterlibatan kerja guru EFL di Tiongkok dipengaruhi secara

³⁰ Aruna Adarsh, "A Study on Effect of Incentive Compensation on Employee Engagement for Generation Y," *International Journal of Multidisciplinary and Current Educational Research (IJM CER)* 2, no. 5 (2020): 175–93.

³¹ Salsabila Shafwah and Cornelia Clara, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Tingkat Keterlibatan Kerja (Work Engagement) Generasi Milenial," *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis* 4, no. 3 (2024): 727–40, <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i3.1009>.

³² Adistya Putri Maharani and Endah Mujiasih, "HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI GAJI POKOK DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA PEGAWAI HONORER," *Jurnal Empati* 7, no. Nomor 2 (2020): 87–99.

signifikan oleh rasa efikasi dan kesejahteraan mereka.³³ Selaras dengan temuan tersebut, penelitian Intan Safinaz menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara kesejahteraan psikologis dan keterlibatan kerja pada guru SMK. Hal ini membuktikan bahwa tingkat kesejahteraan psikologis berbanding lurus dengan keterlibatan kerja guru, di mana penurunan kesejahteraan psikologis akan berdampak pada rendahnya keterlibatan kerja mereka.³⁴

Penelitian Larasati menyimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis secara kolektif berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Namun, secara parsial, hanya dimensi penerimaan diri (*self-acceptance*), tujuan hidup (*purpose of life*), dan pertumbuhan pribadi (*personal growth*) yang memiliki pengaruh signifikan. Sementara itu, dimensi hubungan positif dengan orang lain, otonomi, serta penguasaan lingkungan terbukti tidak berpengaruh signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan keterlibatan kerja dalam konteks tersebut hanya dipicu oleh dimensi-dimensi spesifik dari kesejahteraan psikologis.³⁵

Penelitian Angel mengonfirmasi adanya korelasi positif antara *psychological well-being* dan *work engagement*. Temuan tersebut menyimpulkan bahwa tingkat kesejahteraan psikologis berbanding lurus

³³ Xiansui Kong, "Chinese English as a Foreign Language Teachers' Self-Efficacy and Psychological Well-Being as Predictors of Their Work Engagement," *Frontiers in Psychology* 12, no. November (2021), <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.788756>.

³⁴ Intan Safinaz and Umi Anugrah, "Hubungan Antara Psychological Well-Being Dengan Work Engagement Pada Guru SMK HUBUNGAN ANTARA PSYCHOLOGICAL WELL-BEING DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA GURU SMK," *Jurnal Penelitian Psikologi* 9 (2022): 195–209.

³⁵ Larasati Putri, "Pengaruh Psychological Well-Being Terhadap Work Engagement Karyawan," *Acta Psychologia* 2, no. 2 (2022): 161–72.

dengan tingkat keterlibatan kerja, di mana peningkatan pada satu variabel akan diikuti oleh peningkatan pada variabel lainnya, dan sebaliknya.³⁶

Berdasarkan telaah literature sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kesejahteraan psikologis berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja. Namun, penelitian sebelumnya cenderung mengkaji kompensasi dan kesejahteraan psikologis secara terpisah. Belum banyak ditemukan penelitian yang mengintegrasikan keadilan kompensasi, kesejahteraan psikologis, dan keterlibatan kerja, khususnya pada guru taman kanak-kanak. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan literatur (*research gap*) tersebut dengan menganalisis pengaruh keadilan kompensasi dan kesejahteraan psikologis terhadap keterlibatan kerja guru TK di Kecamatan Tegalejo Kota Yogyakarta.

E. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini memerlukan pedoman dalam proses penyusunannya. Oleh karena itu, sistematika pembahasan dalam penelitian ini disusun ke dalam lima bab yang saling berkaitan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, serta sistematika pembahasan.

BAB II Landasan Teori, berisi uraian mengenai kajian teori, kerangka pikir, dan hipotesis penelitian.

³⁶ Angel Paramitta, Achmad Irvan, and Dwi Putra, "Work Engagement Ditinjau Dari Psychological Well-Being Pada," *Philantrophy Journal of Psychology* 4, no. 1 (2020): 45–56.

BAB III Metode Penelitian, menjelaskan jenis penelitian, variabel penelitian, definisi operasional variabel, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, instrumen serta teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen, serta teknik analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, menyajikan hasil penelitian beserta pembahasan yang berkaitan dengan pelaksanaan penelitian yang telah dilakukan.

BAB V Penutup, memuat kesimpulan dari keseluruhan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, serta saran dan rekomendasi yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis, dan hasil analisis data, penelitian menyimpulkan bahwa keadilan kompensasi dan kesejahteraan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Tegalrejo, Kota Yogyakarta. Melalui serangkaian pengujian, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel keadilan kompensasi (X) dengan keterlibatan kerja (Y), yang dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ pada tingkat kepercayaan 95%. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,669 menunjukkan tingkat hubungan yang kuat (berada pada interval 0,60–0,79). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan keadilan kompensasi secara linear diikuti oleh peningkatan keterlibatan kerja guru, dan sebaliknya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keadilan kompensasi memiliki hubungan positif dan linear terhadap keterlibatan kerja guru.
2. Hubungan positif, linear, dan signifikan antara keadilan kompensasi (X) terhadap keterlibatan kerja (Y) dimediasi oleh kesejahteraan psikologis (Z), berdasarkan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ pada tingkat kepercayaan 95%. Perbandingan nilai koefisien korelasi bivariat (r_{yx}) sebesar 0,669 dan koefisien korelasi parsial ($r_{yx.z}$) sebesar 0,372 menunjukkan bahwa meskipun keadilan kompensasi berhubungan linear

dengan keterlibatan kerja, kontribusinya akan lebih optimal jika melalui peran mediasi kesejahteraan psikologis. Berdasarkan hasil uji *indirect effect* sebesar 0,4407 dengan rentang bootstrap CI (0,1797; 0,6988), dapat disimpulkan bahwa terjadi mediasi parsial (*partial mediation*), di mana Kesejahteraan Psikologis terbukti secara signifikan memperkuat hubungan antara Keadilan Kompensasi terhadap Keterlibatan Kerja. Hal ini mengimplikasikan bahwa persepsi keadilan kompensasi yang baik tetap memerlukan dukungan kesejahteraan psikologis untuk menghasilkan keterlibatan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, lembaga perlu memprioritaskan faktor kesejahteraan psikologis sebagai upaya strategis dalam meningkatkan keterlibatan kerja guru.

3. Pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap keterlibatan kerja guru terbukti lebih dominan dibandingkan keadilan kompensasi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien beta kesejahteraan psikologis (Z) sebesar 0,892 ($p < 0,05$), sementara koefisien beta keadilan kompensasi (X) sebesar 0,244 ($p < 0,05$) pada tingkat kepercayaan 95%. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan keterlibatan kerja guru lebih ditentukan oleh faktor kesejahteraan psikologis. Dengan kata lain, sistem keadilan kompensasi yang baik tidak akan memberikan dampak optimal terhadap keterlibatan kerja jika tidak disertai dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis menyadari adanya berbagai keterbatasan dan kekurangan. Namun, penulis berharap temuan ini dapat

memberikan kontribusi yang bermanfaat, disertai dengan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pihak lembaga Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Tegalrejo disarankan untuk menjadikan peningkatan kesejahteraan psikologis guru sebagai prioritas strategi manajerial. Lembaga perlu menciptakan lingkungan kerja yang suportif melalui penyediaan layanan konseling, program pengembangan diri, serta apresiasi terhadap capaian kerja guru.
2. Dalam hal manajemen sekolah, lembaga hendaknya melakukan evaluasi secara berkala terhadap sistem kompensasi guna memastikan prinsip keadilan tetap terjaga. Penentuan standar kompensasi harus dilakukan secara transparan dan proporsional sesuai dengan beban kerja guru.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian dengan menyertakan variabel lain yang relevan, seperti gaya kepemimpinan atau budaya organisasi, guna memperkaya temuan terkait keterlibatan kerja. Mengingat penelitian ini mengidentifikasi adanya hubungan yang bersifat semu antara keadilan kompensasi dan keterlibatan kerja tanpa peran kesejahteraan psikologis, maka penggunaan metode kualitatif sangat dianjurkan untuk menggali lebih dalam faktor-faktor psikologis spesifik yang memengaruhi performa guru Taman Kanak-Kanak.

C. Kata Penutup

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Selawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW sebagai pembawa risalah ilmu pengetahuan bagi umat manusia.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan baik dalam sistematika, teknik penulisan, maupun kedalaman analisis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan karya di masa mendatang. Akhir kata, penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan berbagai pihak yang memerlukan. Aamiin.



DAFTAR PUSTAKA

- Abbott, Rosemary A., George B. Ploubidis, Felicia A. Huppert, Diana Kuh, and Tim J. Croudace. "An Evaluation of the Precision of Measurement of Ryff's Psychological Well-Being Scales in a Population Sample." *Social Indicators Research* 97, no. 3 (2010): 357–73. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9506-x>.
- Adarsh, Aruna. "A Study on Effect of Incentive Compensation on Employee Engagement for Generation Y." *International Journal of Multidisciplinary and Current Educational Research (IJM CER)* 2, no. 5 (2020): 175–93.
- Aidah, and Mulyawan Safwandy Nugraha. "Penerapan Psikologi Organisasi Dalam Meningkatkan Efektivitas Manajemen Di Lembaga Pendidikan." *Jurnal Tahnisia* 5, no. 4 (2024): 568–82.
- Atika, Aisyah Nur. "Pengendalian Turover Intention Guru Pendidikan Anak Usia Dini Melalui Penguatan Komitmen Organisasional." *AWLADY: Jurnal Pendidikan Anak* 9, no. 2 (2023): 103–18.
- Aulia, Irfan, and Siti Sariyah. "Konstruksi Konsep Kesejahteraan Psikologi (Psychological Well Being) Pada Wirausahawan Kecil Menengah : Sebuah Studi Kualitatif." *Biopsikososial*, n.d., 28–57.
- Badaruddin, Badaruddin, and Ibrahim Ibrahim. "Navigating Work-Life Balance : The Role of Personality, Burnout, and Technology in Indonesian Educators." *The South East Asian Journal of Management* 19, no. 1 (2025): 44–71. <https://doi.org/10.7454/seam.v19i1.1815>.
- Bakker, Arnold B., Simon L Albrecht, and Michael P. Leiter. "Key Questions Regarding Work Engagement." *European Journal of Work and Organizational Psychology* 20, no. 1 (2011): 4–28. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>.
- Bakker, Arnold B, and Evangelia Demerouti. "Towards a Model of Work Engagement." *Career Development International* 13, no. 3 (2008): 209–23. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>.
- Bakker, Arnold B, and Juriena D De Vries. "Job Demands – Resources Theory and Self- Regulation : New Explanations and Remedies for Job Burnout." *Routledge Taylor & Francis Group* 34, no. 1 (2021): 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>.
- Burns, Richard A., and M Anthony Machin. "Investigating the Structural Validity of Ryff's Psychological Well-Being Scales across Two Samples." *Social Indicators Research* 93, no. 2 (2009): 359–75. <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9329-1>.
- Carey, Samantha, and Anna Sutton. "Early Childhood Teachers ' Emotional Labour : The Role of Job and Personal Resources in Protecting Well-Being." *Teaching and Teacher Education* 148, no. July (2024): 104699. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2024.104699>.
- Demerouti, Evangelia, and Arnold B. Bakker. "Job Demands-Resources Theory in Times of Crises: New Propositions." *Organizational Psychology Review* 13, no. 3 (2023): 209–36. <https://doi.org/10.1177/20413866221135022>.
- Dkk, Rizka Zulfikar. *Teori, Metode Dan Praktik Penelitian Kualitatif. Jurnal Ilmu*

Pendidikan. Vol. 7, 2024.

- Galanakis, Michael D, and Elli Tsitouri. "Positive Psychology in the Working Environment: Job Demands-Resources Theory, Work Engagement and Burnout." *Frontiers in Psychology*, 2022.
- Gallup Consulting. "State of the Global Workplace Understanding Employees, Informing Leaders." *Gallup*, 2025. [http://www.gallup.com/file/services/176735/State of the Global Workplace Report 2013.pdf%5Cnpapers2://publication/uuid/4F576D34-017E-4BC6-8B6E-E3760C5FCD5E](http://www.gallup.com/file/services/176735/State%20of%20the%20Global%20Workplace%20Report%202013.pdf%5Cnpapers2://publication/uuid/4F576D34-017E-4BC6-8B6E-E3760C5FCD5E).
- Granziera, Helena, Rebecca Collie, and Andrew Martin. "Understanding Teacher Wellbeing Through Job Demands-Resources Theory." *Cultivating Teacher Resilience*, no. 14 (2021): 229–44. <https://doi.org/10.1007/978-981-15-5963-1>.
- Hoole, Crystal. "The Impact of a Total Reward System of Work Engagement." *SA Journal of Industrial Psychology*, 2016, 1–14.
- Ilgan, Abdurrahman, Öykü Özü-cengiz, Atakan Ata, and Muhammad Akram. "The Relationship between Teachers' Psychological Well-Being and Their Quality of School Work Life Öğretmenlerin Okul İş Yaşamı Kaliteleri ve Psikolojik İyi Oluşları Arasındaki İlişki" 3, no. 2 (2015): 159–81.
- Ingati, Nita, Fatolosa Hulu, Odaligoziduhu Halawa, and Magdalena Bate. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido." *Jurnal EMT KITA* 9, no. 1 (2025): 177–85.
- Ismiati, Saptosih, Ersya Aqila, and Wafa Azizah. "Wage Discrimination Against Women PAUD Teachers." *Journal of Law Sciences* 1, no. 5 (2024): 275–83.
- Jamaluddin. "The Impact of Remote Working on Employee Productivity During COVID-19 in Indonesia : The Moderating Role of Job Level and the Influence of Cultural Adaptability." *Global Review of Tourism and Social Sciences*, 2025, 88–98.
- Kayode, Olayinka. "Human Resource Management Compensation and Employees Performance A Study of Pension Fund Management Organizations in Rivers State." *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)* VI, no. VI (2022): 686–90.
- Kong, Xiansui. "Chinese English as a Foreign Language Teachers' Self-Efficacy and Psychological Well-Being as Predictors of Their Work Engagement." *Frontiers in Psychology* 12, no. November (2021). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.788756>.
- Kulikowski, Konrad, and Piotr Sedlak. "Is There More to Compensation than Money? The Empirical Study of Dimensionality of the Total Rewards Model and Its Implications for Entrepreneurship." *Enterpreneurial Bussiness and Economics Review* 11, no. 3 (2023).
- Lucas-Mangas, Susana, Lorena Valdivieso-León, Ivette Margarita Espinoza-Díaz, and Jordi Tous-Pallarés. "Emotional Intelligence, Psychological Well-Being and Burnout of Active and In-Training Teachers." *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19, no. 6 (2022). <https://doi.org/10.3390/ijerph19063514>.
- Luth, Diliya. "Analisis Dimensi Beban Kerja Guru PAUD Di Kota Pangkalpinang :

- Tantangan Dalam Peningkatan Kualitas Pembelajaran Anak Usia Dini.” *KIDDO : JURNAL PENDIDIKAN ISLAM ANAK USIA DINI*, 2024, 557–70. <https://doi.org/10.19105/kiddo.v6i2.19640>.
- Machali, Imam. *Statistik Itu Mudah. Lembaga Ladang Kata*, 2015. <https://www.researchgate.net/publication/309464242>.
- Maharani, Adistya Putri, and Endah Mujiasih. “HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI GAJI POKOK DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA PEGAWAI HONORER.” *Jurnal Empati* 7, no. Nomor 2 (2020): 87–99.
- Mardhotillah, Hafsa, Siti Rochanah, and Matin Matin. “Improving Work Engagement Through Compensatory Satisfaction and Psychological Well-Being.” *Jurnal Pendidikan Progresif* 11, no. 2 (2021): 349–61. <https://doi.org/10.23960/jpp.v11.i2.202116>.
- Methanoia, Louise Yuve, Christian Wiradendi Wolor, and Eka Dewi Utari. “Analisis Kelayakan Sistem Kompensasi Langsung Pada Tenaga Pendidik Di Sekolah TK Swasta ABD: Studi Kasus Di Jakarta.” *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Bisnis* 4, no. 2 (2025): 1–10.
- Muniandy, Jayanthi. “An Investigation on English Teachers’ Psychological Well-Being and Their Job Satisfaction.” *International Journal of Novel Research in Humanity and Social Sciences* 4, no. 2 (2017): 20–31. www.noveltyjournals.com.
- Muqarrama, Rifkatul, and Nurul Ayu Hatimah. “Gambaran Burnout Pada Guru Pendamping Untuk Anak.” *Sultra Educational Journal (Seduj)* Vol. 4, no. 1 (2024): 1–5. <https://jurnal-unsultra.ac.id/index.php/seduj/article/view/623/386>.
- Paramitta, Angel, Achmad Irvan, and Dwi Putra. “Work Engagement Ditinjau Dari Psychological Well-Being Pada.” *Philantrophy Journal of Psychology* 4, no. 1 (2020): 45–56.
- Pura, Dhyana. “Penyusunan Skala Work Engagement Pada Pegawai Di Indonesia I Gde Dhika Widarnandana.” *Jurnal Psikologi MANDALA* 2019 3, no. 1 (2019): 15–27.
- Putri, Dina Gumay, and Darius Antoni. “Pengaruh Kompensasi Sumber Daya Manusia, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.” *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, & Bisnis* 2, no. 3 (2021): 14–26.
- Putri, Larasati. “Pengaruh Psychological Well-Being Terhadap Work Engagement Karyawan.” *Acta Psychologia* 2, no. 2 (2022): 161–72.
- Retno, Intan. “ANALISIS PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF KOMPENSASI DAN KEADILAN PROSEDURAL KOMPENSASI TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DI RSUD KRATON KABUPATEN PEKALONGAN.” *JBTI : Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi* 4, no. 1 (2013). <https://doi.org/10.1128/AAC.03728-14>.
- Robianto, Febriko, and Erni Masdupi. “The Effect of Career Development, Compensation, Work Environment and Job Satisfaction on Work Engagement.” *Atlantis Press* 124 (2020): 737–48.

- Ryff, Carol D. "Psychological Well-Being Revisited: Advances in Science and Practice." *Psychother Psychosom* 83, no. 1 (2015): 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>. Psychological.
- Saepurrohman, Andika. "Pengaruh Beban Administrasi Kurikulum Merdeka , Tekanan Waktu , Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kesejahteraan Mental Guru SMK Di Semarang." *JEKPEND Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan* 8 (2025): 78–88. <https://doi.org/10.26858/jekpend.v8i1.70761>.
- Safinaz, Intan, and Umi Anugrah. "Hubungan Antara Psychological Well-Being Dengan Work Engagement Pada Guru SMK HUBUNGAN ANTARA PSYCHOLOGICAL WELL-BEING DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA GURU SMK." *Jurnal Penelitian Psikologi* 9 (2022): 195–209.
- Schaufeli, W. B., and A. B. Bakker. "Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual Version 1.1." *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*, no. December (2004): 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>.
- Schaufeli, Wilmar. "Keterlibatan Kerja Teori," no. November (2011). <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1659.5281>.
- Schaufeli, Wilmar B, Arnold B Bakker, and Marisa Salanova. "The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire : A Cross-National Study," 2006. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>.
- Septiani, Sisca, Fauzie Senoaji, Nurul Maghfirah, Dewi Martha, Ahadiyah Agustina, Iyak Solihat, Felix Chandra, et al. *Manajemen Kompensasi*. Sada Kurnia Pustaka, 2024.
- Sergi, Katerina, John Stephen Mccown, Mary Rebecca, Read Wahidi, Ismail H Yigit, Callie Poole, and Heather Hanna. "Compensation Challenges in Early Childhood Education : An Analysis of Mississippi ' s Child Care Workforce." *International Journal of Child Care and Education Policy* 19, no. 7 (2025): 1–18.
- Shafwah, Salsabila, and Cornellia Clara. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Tingkat Keterlibatan Kerja (Work Engagement) Generasi Milenial." *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis* 4, no. 3 (2024): 727–40. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i3.1009>.
- Springer, Kristen W, and Robert M Hauser. "An Assessment of the Construct Validity of Ryff's Scales of Psychological Well-Being: Method, Mode, and Measurement Effects." *Social Science Research* 35, no. 4 (2006): 1080–1102. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2005.07.004>.
- Statistik, Badan Pusat. "Analisis Isu Terkini." *Publikasi Cerita Data Statistik* 9, no. 1 (2025).
- Sugiono, Prof. Dr. *Penelitian Kuantitatif, Metode Penelitian Kuantitatif*. Google Books, 2019.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D (ALFABETA, Cv, 2013)*, 2013.
- Syah, Indrawan, M David Amirulloh, Agus Jamal, and Nafia Ilhama Qurratu. "Menelaah Hubungan Antara Kompensasi Dan Retensi Karyawan : Tinjauan Literatur Dan Arah Masa Depan." *Inisiatif* 4, no. 2 (2025).
- Tim Nasional Percepatan Pengentasan Kemiskinan (TNP2K). "Kerangka Analisis Untuk Mengintegrasikan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs)

- Dengan Kewajiban Pemenuhan Hak-Hak Asasi Manusia Untuk Di Indonesia,” n.d.
- Tjahjono, Heru Kurnianto. “Studi Literatur Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Pada Konsekuensinya Dengan Teknik Meta Analisis.” *Jurnal Psikologi* 35, no. 1 (2018): 21–40.
- . “Validasi Item-Item Keadilan Ketaatan Keadilan Prosedural : Aplikasi Terhadap Judgment Auditor Dengan.” *Jurnal Akuntansi & Manajemen* 18, no. 2 (2007): 115–25.
- Unairnews. “Kenali 17 Tujuan SDGs Dan Penjelasannya - Universitas Airlangga Official Website.” *Unair.Ac.Id*, 2025. <https://unair.ac.id/kenali-17-tujuan-sdgs-dan-penjelasannya/>.
- unesco. “The Teachers We Need for the Education We Want,” 2023.
- Vicente Gonzalez-Roma, Wilmar B. Schaufeli, Arnold B. Bakker, Susana Lloret. “Burnout and Work Engagement : Independent Factors or Opposite Poles ?” 68 (2006): 165–74. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.01.003>.
- Villarosa, Jonalyn, and Fraide Ganotice. “Construct Validation of Ryff’s Psychological Well-Being Scale: Evidence From Filipino Teachers in the Philippines.” *Philippine Journal of Psychology* 51, no. 1 (2018): 1–20. <https://doi.org/10.31710/pjp/0051.01.01>.
- William, A, and William A Kahn. “Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work PSYCHOLOGICAL CONDITIONS OF PERSONAL ENGAGEMENT AND DISENGAGEMENT AT WORK.” *Academy of Management Journal* 33, no. 4 (1990): 692–724.
- Yulisinta, Florence, Nurmeida Sainstiani, and Yulia Pratiwi. “The Relationship Between Calling and Early Childhood Teacher Engagement: An Analysis of Generational Differences.” *Golden Age: Jurnal Ilmiah Tumbuh Kembang Anak Usia Dini* 10, no. 1 (2025): 57–69. <https://doi.org/10.14421/jga.2025.101-05>.