

MEANINGFUL WORK DAN EUDAIMONIC WORKPLACE WELL-BEING PADA GURU SMA

Vionanda Asiva¹, Tuti Rahmi²

^{1, 2}Universitas Negeri Padang, Jl. Prof. Dr. Hamka, Padang, Sumatera Barat, Indonesia

Email: vionandaasiva916@gmail.com

Article History

Received: 17-11-2025

Revision: 09-12-2025

Accepted: 27-12-2025

Published: 02-01-2026

Abstract. This study aims to examine the relationships between Meaningful Work and Eudaimonic Workplace Well-being among teachers in a district in West Sumatra. Meaningful Work was measured using the Work and Meaning Inventory (WAMI), while Eudaimonic Workplace Well-being was measured using the Eudaimonic Workplace Well-being Scale (EWWS). The research employed a correlational quantitative design involving all teachers through a total sampling technique. Data were analyzed using Spearman's Rho to test the correlation between variables. The result showed a strong and significant positive correlation between Meaningful Work and Eudaimonic Workplace Well-being ($r = 0,650$; $p = 0,000$). This indicates that the higher the teachers' Meaningful Work, the higher their Eudaimonic Workplace Well-being.

Keywords: Meaningful Work, Eudaimonic Workplace Well-being, Teachers

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara *meaningful work* dengan *eudaimonic workplace well-being* pada guru SMA di salah satu Kabupaten di Sumatera Barat. *Meaningful work* diukur menggunakan *Work and Meaning Inventory* (WAMI), sedangkan *eudaimonic workplace well-being* diukur dengan *Eudaimonic Workplace Well-being Scale* (EWWS). Desain penelitian kuantitatif korelasional yang dilakukan pada seluruh guru dengan teknik total sampling. Analisis data menggunakan uji *Spearman's Rho* untuk menguji korelasi antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan korelasi positif yang kuat dan signifikan antara *meaningful work* dan *eudaimonic workplace well-being* ($r = 0,615$; $p = 0,000$). Artinya semakin tinggi *meaningful work* guru, maka semakin tinggi pula *eudaimonic workplace well-being* yang mereka rasakan.

Kata Kunci: *Meaningful Work, Eudaimonic Workplace Well-Being, Guru*

How to Cite: Asiva, V & Rahmi, T. (2026). *Meaningful Work dan Eudaimonic Workplace Well-Being pada Guru SMA*. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 7 (1), 72-79. <http://doi.org/10.54373/imeij.v7i1.4567>

PENDAHULUAN

Guru berperan penting dalam menjalankan proses belajar mengajar serta perkembangan para siswa. Guru tidak hanya memberikan pengetahuan, akan tetapi guru juga berperan sebagai contoh yang positif di lingkungan sekolah. Namun, tuntutan administrasi, tantangan beban kerja yang tinggi, target kinerja yang berkembang dapat menurunkan *psychological well-being* guru di tempat kerja. Salah satu faktor yang dapat memperkuat *well-being* guru adalah sejauh mana mereka dapat memaknai pekerjaannya. Pekerjaan yang dianggap berkontribusi dan bernilai pada tujuan pribadi cenderung akan meningkatkan semangat, komitmen, dan

ketahanan terhadap stres. *Meaningful work* merupakan pekerjaan yang memberikan arah yang positif berkaitan dengan makna bagi setiap individu (Steger et al., 2012).

Guru dihadapkan dengan berbagai tuntutan emosional serta beban kognitif yang cukup berat, mulai dari pengelolaan kelas, administrasi, hingga berkomunikasi dengan orang tua murid. Sembiring (2020) menjelaskan pada penelitiannya yaitu sebanyak 150 orang guru SMA menemukan bahwa (35%) diantaranya mengalami *burnout* pada tingkat sedang – tinggi, hal ini berkaitan dengan persepsi *meaningful work* pada guru. *Meaningful work* menjadi salah satu aspek penting sebagai penunjang untuk meningkatkan *well-being* pada guru. Penelitian oleh Santoso & Hartono (2019) pada 120 guru SMP di Jawa Tengah memperlihatkan bahwa guru yang merasakan *meaningful work* memiliki motivasi intrinsik yang lebih kuat dan kepuasan kerja meningkat 40% dibandingkan dengan guru lain.

Penelitian sebelumnya menegaskan bahwa *meaningful work* berkaitan kuat dengan berbagai aspek positif dalam dunia kerja, termasuk motivasi intrinsik, kepuasan kerja komitmen terhadap organisasi dan *psychological well-being* (Allan et al., 2019; Lips-Wisserma & Wright, 2012). Ketika guru merasa pekerjaannya bermakna, mereka cenderung memiliki tingkat *well-being* yang lebih tinggi karena mereka berkontribusi dan bermanfaat terhadap lingkungan di sekitarnya. *Eudaimonic workplace well-being* tidak hanya berkaitan dengan perasaan senang sesaat (*hedonic*), akan tetapi juga mencerminkan proses pengembangan untuk mencapai potensi diri dan menemukan makna pada pekerjaannya (Bartels et al., 2019). *Eudaimonic workplace well-being* menggambarkan kondisi psikologis ketika seseorang merasakan bahwa pekerjaannya memberi ruang baginya untuk berkembang, memberikan kontribusi, serta menjalankan kehidupan sesuai dengan nilai-nilai pribadi (Arnold et al., 2007).

Dalam konteks pendidikan, guru dengan tingkat *eudaimonic workplace well-being* yang tinggi cenderung menunjukkan antusiasme yang tinggi dalam proses belajar-mengajar, bisa membangun hubungan yang positif dengan murid maupun sesama guru, serta memiliki daya tahan terhadap tekanan dalam pekerjaan (Nelson & Simmons, 2011). Sebaliknya, ketika *well-being* di lingkungan kerja berada pada tingkat rendah, kemungkinan guru beresiko mengalami kelelahan emosional, penurunan kinerja, bahkan berpengaruh terhadap mutu pembelajaran pada sekolah (Bakker & Demerouti, 2017).

Fenomena di lapangan memperlihatkan bahwa sebagian guru masih mengalami tekanan dalam menjalankan tugasnya, terutama ketika guru merasa pekerjaannya kurang dihargai atau kehilangan makna terhadap pekerjaannya. Situasi tersebut juga berdampak pada menurunnya *psychological well-being* guru di lingkungan kerja. Guru juga dihadapkan pada tuntutan tekanan emosional dan kognitif yang berat, mulai dari pengelolaan kelas, tugas administratif,

hingga berkomunikasi dengan orang tua para siswa. Cara guru memaknai pekerjaannya memengaruhi kesehatan mental dan kualitas dalam proses pembelajaran. Namun, penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara *meaningful work* dan *eudaimonic workplace well-being* dalam konteks pendidikan Indonesia masih tergolong terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana *meaningful work* berhubungan dengan *eudaimonic workplace well-being* pada guru di SMA. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai pentingnya *meaningful work* dalam pekerjaan terhadap *eudaimonic workplace well-being* pada guru.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2017), penelitian kuantitatif berfokus pada analisis data numerik yang yang diperoleh dengan prosedur pengukuran, kemudian diolah dengan metode analisis statistik. Desain penelitian digunakan adalah korelasional, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel utama, yaitu *meaningful work* dan *eudaimonic workplace well-being*. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *meaningful work*, sedangkan variabel dependennya adalah *eudaimonic workplace well-being*. Populasi penelitian merupakan guru pada salah satu SMA Negeri di salah satu Kabupaten di Sumatera Barat Indonesia yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, karena seluruh anggota populasidijadikan sampel penelitian.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala likert. Pengumplan data dilakukan dengan dua skala psikologis yaitu *Work and Meaning Inventory* (WAMI) yang dikembangkan oleh steger et al., (2012), kemudian diadaptasi oleh Tuti Rahmi et al. (2022). Untuk mengukur *meaningful work* yang terdiri dari tiga aspek yaitu: *positive meaning in work* (kebermaknaan positif), *meaning making through work* (motivasi yang dibuat melalui bekerja), dan *greater good motivations* (motivasi kebaikan yang lebih besar). Dan *Eudaimonic Workplace Well-being Scale* (EWWS) oleh Bartels et al., (2019) kemudian dadaptasi oleh Tuti Rahmi et al. (2023). Untuk mengukur skala *eudaimonic workplace well-being* terdiri dari dua aspek yaitu: *interpersonal workplace well-being* dan *intrapersonal workplace well-being*.

Teknik analisis data menggunakan uji korelasi *Spearman's Rho*, karena data penelitian tidak berdistribusi normal. Menurut Priyatno (2018), uji *Spearman's Rho* digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yang berskala ordinal atau tidak memenuhi asumsi normalitas. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana hubungan antara kedua variabel dan bagaimana pengaruh antara variabel X dan Y (Sugiyono, 2013).

HASIL DAN DISKUSI

Uji Normalitas

Dari hasil uji normalitas, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel *meaningful work* sebesar 0,30 dan *eudaimonic workplace well-being* 0.00. kedua nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel tidak berdistribusi normal. Dengan demikian, analisis data selanjutnya dalam penelitian ini analisis *statistic non parametrik*, karena data tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji korelasi *Spearman's rho*, diperoleh nilai koefisien korelasi (r_s) sebesar 0.615 dengan nilai signifikansi (Sig. 2 tailed) sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat dan signifikan antara *meaningful work* dan *eudaimonic workplace well-being* pada guru. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *meaningful work*, maka semakin tinggi pula *eudaimonic workplace well-being*.

DISKUSI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *meaningful work* dan *eudaimonic workplace well-being* pada guru di SMA Negeri di salah satu Kabupaten di Sumatera Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat *meaningful work* dan *eudaimonic workplace well-being* guru berada pada kategori sedang, dengan nilai yang bervariasi tiap aspek. Penelitian ini sejalan dengan hasil analisis korelasional yang memperlihatkan bahwa adanya hubungan positif yang kuat dan signifikan antara kedua variabel tersebut. Sehingga, semakin kuat *meaningful work* seorang guru maka semakin tinggi pula *eudaimonic workplace well-being* pada guru.

Pada aspek *meaningful work* yang pertama, yaitu *positive meaning in work* sekitar (50%) guru berada pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa banyak guru yang belum sepenuhnya merasakan *meaningful work* sebagai alasan dia bekerja. Steger (2012) menyatakan bahwa makna yang positif adalah ini dari *meaningful work*, dan ketika makna kerjanya rendah akan berpengaruh pada kondisi psikologis guru. Selain itu, teori *Job Characteristics Model* dari Hackman & Oldman (1976), *meaningful work* muncul dari variasi keterampilan, kejelasan tugas, dan seberapa penting tugas yang akan dikerjakan. Jika karakteristik pekerjaan tidak mampu memberikan pengalaman bermakna, maka kesejahteraan guru dapat menurun.

Pada aspek *meaning making through work*, sebagian besar guru berada pada kategori sedang (55%) dan tidak mencapai kategori tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa refleksi pada guru terhadap *meaningful work* belum berjalan secara optimal. Penjelasan ini didukung oleh teori *Meaning-Making Model* dari Park (2010) yang menjelaskan bahwa seseorang dapat mencapai *psychological well-being* lebih tinggi ketika seseorang mampu membentuk makna dari pengalaman hidupnya, termasuk pengalaman saat bekerja. Pada aspek *greater good motivations*, sebagian besar guru berada pada kategori sedang (57.5%) dan hanya (5%) kategori tinggi. Grant (2007) menjelaskan tentang *prosocial motivation* akan mendorong seseorang untuk bermanfaat bagi orang lain, dan individu dengan orientasi tersebut biasanya memiliki *well-being*, komitmen, dan kinerja yang lebih baik. Hal ini menjelaskan mengapa rendahnya motivasi empatik berdampak pada pencapaian *eudaimonic workplace well-being* yang kurang optimal pada guru.

Aspek *eudaimonic workplace well-being* yaitu *interpersonal workplace well-being*, bahwa sebanyak (40%) guru berada pada kategori sedang dan (25%) guru berada pada kategori tinggi. penelitian ini sejalan dengan pendapat Bartels (2019) yang menjelaskan bahwa hubungan sosial yang baik adalah bagian penting dari *eudaimonic workplace well-being*. *Self-determination theory* dari Deci & Ryan (2000) memperkuat penelitian ini melalui kebutuhan akan *relatedness*, yaitu dimana hubungan *interpersonal* yang baik mendukung *psychological well-being* secara mendalam. Pada aspek *intrapersonal workplace well-being* berada pada kategori sedang (67,5%) dan tidak ada guru yang berada pada kategori tinggi. temuan ini sejalan dengan *eudaimonic well-being theory* dari Ryff (1989) yang menjelaskan bahwa *eudaimonic well-being* mencakup aspek seperti pertumbuhan pribadi, kemandirian, dan tujuan hidup. Jika makna dalam bekerja tidak kuat, maka perkembangan diri pasti akan sulit untuk mencapai level optimal. Penelitian ini didukung oleh konsep *work engagement* dari Schaufei & Bakker (2004) yang menyebutkan bahwa perasaan bermakna sangat berhubungan erat dengan semangat, dedikasi, dan keterlibatan dalam bekerja. Karena *meaningful work* berada pada level rendah-sedang, wajar jika *intrapersonal workplace well-being* juga hanya berada pada kategori sedang.

Temuan ini juga sejalan dengan *psychological capital* (Luthans et al., 2007) khususnya pada dimensi *hope* and *meaning*, yang menjelaskan bahwa individu yang memiliki tingkat makna kerja yang tinggi cenderung lebih tangguh dan memiliki *psychological well-being* yang lebih baik. Rendahnya beberapa aspek *meaningful work* pada guru dapat menjelaskan mengapa tidak terdapat kategori tinggi pada *intrapersonal workplace well-being*. Dari sisi lingkungan kerja, *Person-Environment Fit* (Kristof, 1996) menyebutkan bahwa ketika nilai pribadi tidak

sepenuhnya sesuai dengan tuntutan pekerjaan, maka *meaningful work* dan *well-being* akan menurun. Kondisi ini memungkinkan terjadi pada sebagian guru yang memperoleh skor rendah pada *meaningful work*.

Dreer-Goethe (2025) menjelaskan bahwa *meaningful work* menjadi salah satu faktor yang bisa memperkuat *well-being* guru dan membantu mereka menghadapi tuntutan pekerjaan sehari-hari. Novianti (2025) menemukan bahwa guru yang merasakan *meaningful work* biasanya memiliki tingkat *flourishing* yang lebih tinggi, yaitu perasaan bahwa dirinya berkembang dan menjalani hidup dengan penuh tujuan yang jelas. Wei et al. (2024) memperlihatkan bahwa *meaningful work* berkaitan dengan rasa puas dan *workplace well-being* pada guru. Zhou et al. (2024) menjelaskan bahwa *meaningful work* adalah salah satu faktor paling kuat dari *well-being* pada guru, terutama dalam dimensi *eudaimonic*. Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa ketika guru merasa pekerjaan mereka berarti, hal tersebut tidak hanya meningkatkan semangat dan energi mereka, tetapi juga membantu mereka lebih tahan terhadap stres dan lebih positif dalam menjalankan tugas mengajar.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *meaningful work* berperan penting dalam membentuk *eudaimonic workplace well-being*. Hal ini sejalan dengan pandangan Steger (2012) dan Bartels (2019) dan berbagai teori psikologi kerja lainnya. Ketika aspek-aspek *meaningful work* berada pada tingkat rendah-sedang secara tidak langsung akan berdampak pada pencapaian *eudaimonic workplace well-being*. Oleh karena itu, ketika *meaningful work* pada guru berada pada kategori rendah-sedang, juga menunjukkan tingkat *eudaimonic workplace well-being* yang kurang optimal.

KESIMPULAN

Terdapat hubungan positif yang kuat dan signifikan antara *meaningful work* dan *eudaimonic workplace well-being* pada guru di SMA Negeri di salah satu Kabupaten di Sumatera Barat. Artinya, semakin tinggi *meaningful work* yang dirasakan, semakin tinggi pula *eudaimonic workplace well-being* yang dialami oleh guru tersebut. Hasil ini menegaskan bahwa pentingnya *meaningful work* dalam membangun *psychological well-being* pada guru, sekaligus memberikan masukan bagi sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang dapat menumbuhkan rasa bermakna bagi para guru.

REFERENSI

- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of management studies*, 56(3), 500-528.
- Arnold, A. E. (2007). Understanding the diversity of foliar endophytic fungi: progress, challenges, and frontiers. *Fungal biology reviews*, 21(2-3), 51-66.
- Azwar, M., & Amaliah, R. (2017). Pemanfaatan jurnal elektronik sebagai sumber referensi dalam penulisan skripsi di Institut Pertanian Bogor. *Libraria*, 5(1), 8.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273.
- Bartels, A. L., Peterson, S. J., & Reina, C. S. (2019). Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale. *PloS one*, 14(4), e0215957.
- Dreer-Goethe, B. (2025). *How different perceptions of teacher wellbeing can complement each other*. Frontiers in Education.
- Grant, A. M. (2008). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *Journal of applied psychology*, 93(1), 48.
- Hotte-René, G. (2017). Représentations de l'occupation signifiante en ergothérapie: perspectives de cliniciens et de personnes utilisatrices en santé mentale.
- June, S., & Mahmood, R. (2011). The relationship between person-job fit and job performance: A study among the employees of the service sector SMEs in Malaysia. *International Journal of Business, humanities and technology*, 1(2), 95-105.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49(1), 1-49.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.
- Mukul, A. Z. A., Rayhan, S. J., Hoque, F., & Islam, F. (2013). Job characteristics model of Hackman and Oldham in garment sector in Bangladesh: a case study at Savar area in Dhaka district. *International journal of economics, finance and management sciences*, 1(4), 188-195.
- Nelson, D. L., & Simmons, B. L. (2011). Savoring eustress while coping with distress: The holistic model of stress.
- Novianti, D. C., & Mulyana, O. P. (2025). Hubungan Kebermaknaan Kerja dan Flourishing pada Guru SMK X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(01), 202-214.
- Park, C. L. (2016). Meaning making in the context of disasters. *Journal of clinical psychology*, 72(12), 1234-1246.
- Park, N., & Lee, H. (2012). Social implications of smartphone use: Korean college students' smartphone use and psychological well-being. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 15(9), 491-497.
- Priyatno, D., & Aridhayandi, M. R. (2018). Resensi Buku (Book Review) Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum, Bandung: PT. Citra Aditya, 2014. *Jurnal Hukum Mimbar Justitia*, 2(2), 881-889.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069.

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Simon, M. A., Anggraeni, E., Soetaredjo, F. E., Santoso, S. P., Irawaty, W., Thanh, T. C., ... & Ismadji, S. (2019). Hydrothermal synthesise of HF-free MIL-100 (Fe) for isoniazid-drug delivery. *Scientific reports*, 9(1), 16907.
- Steger, MF, Dik, BJ, & Duffy, RD (2012). Mengukur pekerjaan yang bermakna: Inventarisasi pekerjaan dan makna (WAMI). *Jurnal Penilaian Karier* , 20 (3), 322-337.
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D
- Wei, C., Su, J., Zhao, J., Ding, K., & Kong, F. (2024). Strength use and well-being at work among teachers: The mediating role of basic need satisfaction. *Behavioral Sciences*, 14(2), 95.
- Zhou, S., Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2024). Factors associated with teacher wellbeing: A meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 36(2), 63.