

Kontribusi Meaningful Work Terhadap Employee Well-Being Pada Guru Sekolah Dasar Swasta

Junita Fatrila, Zulmi Yusra

Universitas Negeri Padang
zulmi.yusra@fip.unp.ac.id

Article History

accepted 1/6/2026

approved 1/7/2026

published 17/7/2026

Abstract

Teachers in private elementary schools in West Sumatra face various external pressures, such as low wages and high workloads, yet their well-being is a concern. The purpose of this study was to describe meaningful work and employee well-being and to determine the contribution of meaningful work to teacher well-being in private elementary schools. A quantitative correlation method was applied to 370 teachers selected using cluster sampling. The Work and Meaning Inventory (WAMI) and the Employee Well-Being Scale (EWBS) were used as instruments. Data were analyzed using simple linear regression. The results showed that meaningful work was categorized as "very high" (100%), while employee well-being was mostly high (74.1%). Meaningful work contributed significantly to employee well-being ($F = 146.2$; p)

Keywords: Meaningful work, employee well-being, private elementary school teacher, West Sumatra

Abstrak

Guru-guru di sekolah dasar swasta di Sumatera Barat menghadapi berbagai tekanan dari luar, seperti gaji yang rendah dan beban kerja yang tinggi, namun kesejahteraan mereka menjadi perhatian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan makna kerja dan kesejahteraan karyawan serta menentukan kontribusi makna kerja terhadap kesejahteraan guru di sekolah dasar swasta. Metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi diterapkan pada 370 guru yang dipilih menggunakan teknik sampling kluster. Alat ukur yang digunakan adalah *Work and Meaning Inventory (WAMI)* dan *employee well-being scale (EWBS)*. Data dianalisis dengan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *meaningful work* dikategorikan sebagai "sangat tinggi" (100%), sementara *employee well-being* sebagian besar berada pada tingkat tinggi (74,1%). Makna kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan ($F = 146,2$; p).

Kata kunci: Meaningful work, employee well-being, guru sekolah dasar swasta, Sumatera Barat



PENDAHULUAN

Peran yang sangat penting dalam dunia pendidikan dijalankan oleh guru, yang oleh karena itu dipandang sebagai agen kunci dalam pembentukan generasi masa depan bangsa (Tagela et al., 2019). Di Indonesia, guru mempunyai posisi penting dalam membangun sumber daya manusia karena mereka bukan hanya menyampaikan ilmu, namun juga memberikan nilai karakter dan masa depan generasi penerus bangsa (Wibawa & Rahmasari, 2024). Dalam konteks pendidikan kontemporer, fungsi guru telah mengalami transformasi yang signifikan, tidak lagi terbatas pada transmisi pengetahuan semata. Seperti yang dikemukakan oleh Sahlberg, (2021), profesi pendidik kini menuntut pengembangan kompetensi dalam pemanfaatan teknologi digital, perancangan metode pembelajaran yang inovatif, serta kemampuan untuk berperan sebagai fasilitator yang responsif terhadap keragaman kebutuhan belajar peserta didik.

Meskipun peran sebagai guru sangat penting, *employee well-being* guru di Indonesia masih menjadi isu yang terus mendapatkan perhatian karena berbagai tantangan dan tekanan yang mereka hadapi dalam menjalankan tugas profesionalnya (Winesa & Saleh, 2020). *Employee well-being* pada guru sangat penting karena guru yang sejahtera akan memiliki kinerja yang lebih tinggi. Seperti yang diungkapkan oleh Ridho (2023), guru yang berkualitas adalah faktor kunci untuk mencetak generasi bangsa yang kompeten, yang pada akhirnya berdampak langsung pada kemajuan Indonesia. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan fenomena yang mengkhawatirkan, khususnya bagi guru swasta. Penurunan *employee well-being* guru swasta di Indonesia telah menjadi fenomena kritis yang mencerminkan ketimpangan struktural dalam sistem pendidikan nasional. Priyanto, A., & Sari, (2021) menemukan bahwa mayoritas guru swasta mengalami beban ganda berupa remunerasi yang rendah yaitu bawah Upah Minimum Regional (UMR) dengan kesenjangan upah hingga 40-60% dibandingkan dengan rekan mereka di sekolah negeri. Kondisi ini diperparah oleh akses yang terbatas terhadap program sertifikasi guru dan ketidakstabilan finansial. Rahman, A., Susanto, D., & Indrawati, (2020) melaporkan bahwa lebih dari setengah guru swasta mengalami pemotongan atau keterlambatan gaji selama pandemi. Survei yang dilakukan oleh Yusuf, (2022) di wilayah Jabodetabek menunjukkan bahwa 68% guru di sekolah swasta non-elit memiliki penghasilan kecil dari Rp2,5 juta dalam sebulan.

Fenomena yang sama juga ditemukan di Sumatera Barat. Berdasarkan temuan awal peneliti melalui kuesioner terbuka kepada 35 orang guru sekolah dasar swasta, diketahui bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi belum sepenuhnya optimal. Sebagian besar responden mengungkapkan bahwa pekerjaan sebagai guru seringkali terbawa hingga ke rumah, seperti mengoreksi tugas, menyiapkan materi pembelajaran, serta menyelesaikan administrasi. Hal ini menyebabkan berkurangnya waktu istirahat maupun waktu bersama keluarga. Di sisi lain, terkait pengalaman kerja, sebagian besar responden menyatakan bahwa lingkungan kerja di sekolah tergolong nyaman dan kondusif, dengan hubungan rekan kerja yang baik serta adanya dukungan dari pihak sekolah. Sebaliknya, masih ada beberapa kendala seperti keterkendalaan fasilitas, keterlambatan imbalan, dan juga ketimpangan kesejahteraan terutama pada guru non-ASN. Perasaan yang muncul dalam menjalankan tugas cenderung beragam, mulai dari bahagia dan bangga ketika melihat perkembangan siswa, hingga merasa lelah, stres, dan tertantang saat menghadapi siswa dengan kesulitan belajar atau beban kerja yang tinggi. Faktor-faktor yang paling mempengaruhi kesejahteraan guru meliputi lingkungan kerja, dukungan institusi, fasilitas pembelajaran, beban kerja, serta kesejahteraan finansial.

Di antara berbagai tekanan eksternal yang sulit diatasi tersebut, faktor internal atau mental seseorang memainkan peran krusial sebagai perisai (*buffer*) yang mampu mengurangi efek buruk pada *employee well-being* di kalangan guru. Mariani, (2020) menyatakan bahwa faktor internal individu merupakan salah satu elemen yang dapat

mendorong terwujudnya *employee well-being*. Ada satu faktor internal yang penting adalah *meaningful work*. Menurut Steger et al., (2012) *meaningful work* dijelaskan sejauh mana seseorang memaknai pekerjaannya memiliki nilai, arti penting, dan berkontribusi pada tujuan yang lebih besar. Blustein et al., (2023) menambahkan bahwa *meaningful work* adalah pengalaman kerja yang sarat dengan nilai pribadi dan sosial, di mana seseorang melihat tugasnya tidak sekadar sebagai cara memenuhi kebutuhan ekonomi, melainkan sebagai sarana untuk meraih cita-cita hidup, memberikan kontribusi berharga, dan memuaskan kebutuhan psikologis yang dalam. Konsep ini bersumber dari psikologi positif dan perspektif *eudaimonia*. Seperti yang dijelaskan oleh Soren & Ryff, (2023), kesejahteraan sejati (*flourishing*) diperoleh melalui pengembangan potensi diri dan pengejaran tujuan hidup yang penuh arti.

Secara empiris, hubungan erat antara *meaningful work* dan *employee well-being* sudah terbukti. Putri, (2020) menemukan yakni terdapat peran positif serta signifikan antara *meaningful work* dan *psychological well-being* pada wanita pekerja. Penelitian Shasra et al., (2023) disesuaikan dengan temuan ini yang menandakan ketika meningkatnya kesejahteraan psikologis pada pekerja, semakin besar pula persepsi mereka terhadap kebermaknaan pekerjaan. Herr et al., (2023) turut mendukung temuan bahwa *meaningful work* mempunyai pengaruh positif terhadap *employee well-being*. Dalam konteks guru, (Trillo et al., 2024) menegaskan bahwa *meaningful work* memainkan peran kunci untuk meningkatkan *employee well-being* guru yang dapat meminimalkan kelelahan emosional serta meningkatkan *work engagement*. Namun, Bailey et al., (2017) menekankan bahwa meskipun perhatian terhadap topik ini terus meningkat, sebagian besar penelitian yang ada masih pada organisasi secara umum dan belum banyak menjangkau sektor pendidikan. (Lysova et al., 2019) juga mengemukakan bahwa studi empiris mengenai *meaningful work* masih kurang mendalam, terutama di negara berkembang dan dalam profesi dengan dinamika unik seperti tenaga pendidik (guru).

Berdasarkan penjelasan di atas, fokus pertanyaan penelitian dalam kajian ini meliputi hal-hal berikut: Apa kondisi terkait pekerjaan yang berarti bagi para guru di sekolah dasar swasta di Sumatera Barat? Bagaimana keadaan kesejahteraan para guru di sekolah dasar swasta di Sumatera Barat? Dan seberapa besar peran pekerjaan yang berarti dalam mendukung kesejahteraan guru di sekolah dasar swasta di Sumatera Barat? Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menciptakan pemahaman tentang makna pekerjaan dan kesejahteraan, serta untuk menilai sejauh mana pekerjaan yang berarti dapat membantu kesejahteraan guru di sekolah dasar swasta di Sumatera Barat. Kekurangan dalam data empiris yang ada diharapkan dapat diatasi oleh penelitian ini, serta kontribusi pada kemajuan ilmu psikologi diharapkan dapat diberikan oleh penelitian ini. dan praktik untuk meningkatkan kesejahteraan staf pengajar. Penelitian ini diharapkan mampu mengatasi kekurangan data empiris yang ada dan memberikan sumbangan pada perkembangan lebih.

METODE

Kajiannya menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional (Creswell, 2014). Populasi yang menjadi sasaran terdiri dari seluruh guru di sekolah dasar swasta di Sumatera Barat, totalnya mencapai 4.926 orang (BPS, 2024). Sampel berjumlah 370 guru yang ditentukan melalui rumus Slovin dan teknik *cluster sampling* pada lima wilayah terpilih (Fachreza et al., 2024). Data dikumpulkan melalui kuesioner digital (*gform*). Instrumen yang digunakan adalah Work and Meaning Inventory (WAMI), yang diadaptasi oleh Rahmi et al., (2019) dari Steger et al., (2012), dengan reliabilitas $\alpha = 0,871$, serta Employee Wellbeing Scale (EWBS), yang diadaptasi oleh Rahmi et al., (2021)) dari Zheng et al., (2015) dengan reliabilitas $\alpha = 0,942$. Data

yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linier sederhana (Pasaribu et al., 2022) dengan bantuan aplikasi JASP versi 0,95.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Hipotesis

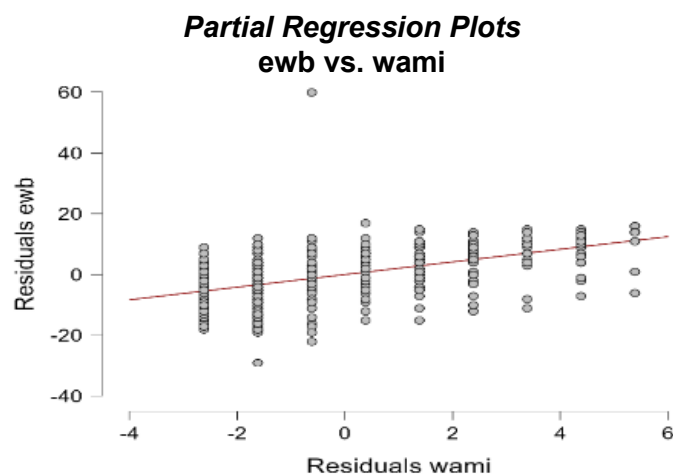
Sebagai tahap awal sebelum uji hipotesis dengan regresi linear sederhana, pengujian asumsi klasik, yang mencakup normalitas dan linearitas, dilakukan oleh peneliti (Yuniar et al., 2024). Aplikasi JASP digunakan untuk memproses seluruh rangkaian uji. Berikut ini merupakan hasil uji yang diperoleh.

Uji Normalitas

Menurut Sahir (2021), asumsi normalitas dianggap terpenuhi jika hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov menyatakan nilai signifikansi $> 0,05$. Penelitian ini menghasilkan nilai signifikansi 0,125, di mana nilai tersebut melebihi batas 0,05. Dengan begitu, asumsi normalitas dinyatakan terpenuhi oleh data penelitian.

Uji Linearitas

Verifikasi linearitas dilakukan dengan menggunakan grafik regresi parsial (Gambar 1). Grafik tersebut menggambarkan bahwa titik-titik data tersebar di sekitar garis tanpa adanya pola kurva yang sistematis. Pola linear terlihat dengan jelas, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier antara pekerjaan bermakna dan kesejahteraan karyawan (Y). Karena asumsi linearitas telah terpenuhi, model regresi $Y = a + bX$ dapat diterapkan untuk meramalkan perubahan *employee well-being* (Y) berdasar pada perubahan *meaningful work* (X).



Gambar 1. Uji Linearitas

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilaksanakan melalui analisis regresi linear sederhana setelah memenuhi asumsi klasik, ini bertujuan untuk mengevaluasi signifikansi pengaruh dari *meaningful work* (X). terhadap *employee well-being* (Y).

Tabel 6. Uji Hipotesis

Model	F	p	Keterangan
Regresi	146,2	0,001	Signifikan

Dari kedua nilai yang didapat, diperoleh hasil F hitung sebesar 146,2 dengan nilai probabilitas (p) yang sangat kecil, yaitu 0,001. Karena nilai p tersebut jauh di bawah taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, ini berarti bahwa model regresi yang digunakan memiliki signifikansi secara statistik. Dengan kata lain, pekerjaan bermakna (X) berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan (Y), sehingga hipotesis nol yang menyatakan tidak adanya pengaruh ditolak.

Tabel 7. Koefisien

Model		Unstandardized
M ₁	(Intercept)	8,551
	wami	2,078

Selanjutnya, dalam menyusun persamaan regresi, digunakan rumus $Y = a + bX$. Nilai konstanta a diperoleh dari koefisien *Unstandardized Coefficients* yang terdapat di Tabel 4. 6, yaitu sebesar 8,551. Nilai ini diartikan bahwa ketika variabel *Meaningful Work* (X) bernilai nol, maka variabel *Employee Well-Being* (Y) diprediksikan berada pada angka 8,551. Koefisien regresi untuk variabel pekerjaan bermakna (X) adalah (B = 2,078; t = 12,092; p).

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model		R ²
M ₁	0.533	0.284

Berdasarkan Tabel 7, nilai $R^2 = 0,284$ (28,4%). Hal ini berarti bahwa variabel *Meaningful Work* (X) mampu menjelaskan 28,4% varians dari variabel *Employee Well-Being* (Y).

Pembahasan

Penelitian ini memperlihatkan bahwa tingkat *meaningful work* pada guru sekolah dasar swasta di Sumatera Barat termasuk dalam kategori sangat tinggi. Sementara itu, tingkat *employee well-being* sebagian besar ada pada kategori tinggi, dan selebihnya ada pada kategori sedang. Temuan ini menarik karena mengindikasikan bahwa meskipun para guru swasta menghadapi berbagai tekanan eksternal seperti upah yang berada di bawah Upah Minimum Regional (UMR), keterbatasan fasilitas pendukung pembelajaran, serta beban administrasi yang sangat tinggi (Priyanto & Sari, 2021; Rahman et al., 2020) mereka tetap memiliki persepsi kebermaknaan pekerjaan yang sangat kokoh, sama halnya dengan pendapat Blustein et al. (2023) bahwa *meaningful work* merupakan pengalaman kerja yang sarat dengan nilai-nilai personal dan sosial. Dalam pengalaman tersebut, seseorang tidak lagi melihat tugasnya sekadar sebagai cara untuk memenuhi kebutuhan ekonomi semata, melainkan dijadikan wahana guna mencapai keinginan dan arah hidup yang lebih utama..

Berdasarkan analisis per aspek pada skala *meaningful work* (Work and Meaning Inventory/WAMI), yang terdiri dari tiga aspek utama yaitu *positive meaning* (makna positif dari pekerjaan), *meaning-making through work* (proses pembentukan makna melalui pekerjaan), dan *greater good motivation* (motivasi untuk kebaikan yang lebih luas) ditemukan bahwa aspek *greater good motivation* memiliki rata-rata skor tertinggi. Hal ini berarti bahwa para guru sangat termotivasi oleh kontribusi sosial yang dihasilkan dari pekerjaan mereka. Contoh konkret dari motivasi ini tercermin dalam pernyataan

seperti: “*Saya tahu pekerjaan saya memberi perubahan positif pada dunia.*” Temuan ini memperkuat teori Steger et al. (2012) yang menyatakan bahwa dimensi *greater good* merupakan pendorong utama kebermaknaan kerja, terutama pada profesi berbasis pelayanan publik seperti guru. Sebaliknya, aspek *positive meaning* justru memiliki rata-rata skor terendah di antara ketiga aspek tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa proses pemaknaan melalui refleksi diri misalnya dalam pernyataan “*Saya telah menemukan karir yang bermakna*” masih belum optimal. Rendahnya skor pada aspek ini kemungkinan disebabkan oleh keterbatasan waktu untuk melakukan refleksi diri, serta minimnya dukungan dari lingkungan kerja untuk melakukan proses refleksi secara rutin.

Selanjutnya, pada variabel *employee well-being* yang diukur menggunakan skala EWBS (Employee Well-Being Scale) mencakup tiga aspek, diantaranya *life well-being*, *workplace well-being*, dan *psychological well-being* ditemukan bahwa aspek *workplace well-being* memiliki rata-rata skor tertinggi, kemudian disusul oleh *psychological well-being*, dan yang terendah adalah *life well-being*. Tingginya skor pada aspek *workplace well-being* dan *psychological well-being* menunjukkan bahwa para guru memiliki tingkat kesejahteraan psikologis dan kesejahteraan di tempat kerja yang cukup baik. Guru-guru tersebut cenderung merasa nyaman dengan diri sendiri, mampu menjalani kehidupan secara positif, serta memiliki tingkat kepuasan dan keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Kondisi ini mengindikasikan bahwa aspek psikologis dan lingkungan kerja merupakan faktor paling dominan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Temuan ini selaras dengan hasil temuan Trillo et al. (2024) bahwa kebermaknaan kerja (*meaningful work*) dapat mengurangi kelelahan emosional sekaligus meningkatkan kesejahteraan psikologis.

Namun, di sisi lain, masih terdapat sejumlah guru yang merasa belum sepenuhnya mencapai harapan atau tujuan hidup yang mereka inginkan. Rendahnya skor pada aspek *life well-being* (kesejahteraan kehidupan pribadi) mengindikasikan bahwa kesejahteraan di luar pekerjaan masih perlu mendapat perhatian lebih. Hal ini penting karena keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan turut berpengaruh terhadap kesejahteraan individu secara menyeluruh.

Secara keseluruhan, studi ini berhasil mengisi kekosongan empiris yang sebelumnya diidentifikasi oleh Lysova et al. (2019), yaitu minimnya penelitian tentang *meaningful work* di negara berkembang serta pada profesi unik seperti guru. Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi bahwa diperlukan intervensi untuk memperkuat makna kerja, misalnya melalui program refleksi rutin, pemberian penghargaan non-finansial berbasis dampak sosial, serta pelatihan *mindfulness*. Namun demikian, intervensi tersebut harus berjalan seiring dengan kebijakan afirmatif dari pemerintah dan yayasan sekolah, agar kesejahteraan guru swasta dapat ditingkatkan secara holistik, bukan saja dari sisi psikologis dan sosial, tapi juga dari aspek ekonomi dan keseimbangan hidup.

SIMPULAN

Analisis menunjukkan bahwa *meaningful work* berkontribusi secara signifikan terhadap *employee well-being* guru sekolah dasar swasta di Sumatera Barat; oleh karena itu, hipotesis penelitian (H_a) diterima. Temuan ini menegaskan bahwa persepsi kebermaknaan dalam pekerjaan berperan sebagai sumber daya psikologis internal yang mampu mendorong kesejahteraan holistik guru yang mencakup aspek pribadi, pekerjaan, dan psikologis. Mengenai implementasi praktis, direkomendasikan agar lembaga pendidikan swasta dan otoritas terkait mengembangkan program untuk memperkuat pengalaman kebermaknaan dalam pekerjaan misalnya, melalui refleksi profesional secara berkala dan sistem pengakuan non-material guna menjaga kesejahteraan guru di tengah tingginya tuntutan struktural. Lebih lanjut, penelitian

selanjutnya disarankan untuk mengkaji variabel mediasi (misalnya, dukungan sosial atau iklim organisasi) serta menggunakan pendekatan kualitatif; hal ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai dinamika konstruksi kebermaknaan dalam pekerjaan dalam konteks budaya lokal Sumatera Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., & Fletcher, L. (2017). The Meaning, Antecedents and Outcomes of Employee Engagement: A Narrative Synthesis. *International Journal of Management Reviews*, 19(1), 31–53. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12077>
- Blustein, D. L., Lysova, E. I., & Duffy, R. D. (2023). Understanding Decent Work and Meaningful Work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 289–314. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031921-024847>
- Fachreza, K. A., Harvian, M., Zahra, N., Islam, M. I., Daffa, M., & Wardiyah, M. L. (2024). *Analisis Komparatif antara Probability dan Nonprobability dalam Penelitian Pemasaran*. 1(3).
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 374–389. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.004>
- Mariani, A. M. (2020). *Protective factors for teachers' work stress: psychoeducational programs based on self-efficacy and hope to reinforce personal resources*. 25, 49–62. <https://doi.org/10.7346/SIRD-022020-P>
- Pasaribu Benny, Herawati, Kabul Wahyu Utomo, R. H. S. A. (2022). *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*.
- Priyanto, A., & Sari, M. (2021). Analisis kesenjangan pendapatan guru negeri dan swasta di Indonesia. *Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 15(3), 30–45.
- Putri, J. G. (2020). Hubungan antara Kebermaknaan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis pada Wanita yang Bekerja di PT. AA Jakarta. *Jurnal Psikologi Mandala*, 3(2), 41–49. <https://doi.org/10.36002/jpm.v3i2.1095>
- Rahman, A., Susanto, D., & Indrawati, E. (2020). Dampak pandemi COVID-19 terhadap kondisi ekonomi guru swasta. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*, 7(2), 50–67.
- Rahmi, T., Fitriana, E., Harding, D., Agustiani, H., Padjadjaran, U., & Java, W. (2019). *Adaptation and Psychometrics of the Indonesian Version of Work and Meaning Inventory (WAMI)*.
- Sahlberg, P. (2021). *Finnish Lessons 3.0: What Can the World Learn from Educational Change in Finland? In eachers College Press*.
- Shasra, S. F., Rahmi, T., & Febriani, U. (2023). Meaningful Work dan Employee Well-Being Pada Pegawai Bank. *Pendidikan Sosiologi*, 6(1), 437–445.
- Soren, A., & Ryff, C. D. (2023). Meaningful Work, Well-Being, and Health: Enacting a Eudaimonic Vision. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(16). <https://doi.org/10.3390/ijerph20166570>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Tagela, U., Sanoto, H., & Paseleng, M. C. (2019). *Korelasi Pengalaman Kerja, Kesejahteraan Dengan Motivasi Kerja Guru- Guru SMA Swasta*. 188–194.
- Trillo, A., Bretones, F. D., Giuliano, R., & Manuti, A. (2024). Beyond occupational exhaustion: exploring the influence of positive meaningful work on teachers' psychoemotional well-being in the digital age. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), 1–10. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-02860-6>
- Tuti Rahmi, Hendriati Agustiani, Diana Harding, E. F. (2021). *Adaptation of Employee Well-Being Scale (EWBS) of Indonesian Version*. 93–101.
- Wibawa, C. M., & Rahmasari, D. (2024). Hubungan antara Meaningful Work dengan

- Kesejahteraan Psikologis pada Guru Sekolah Dasar Non-ASN (The Relationship between Meaningful Work and Psychological Well-Being on Non-ASN Elementary School Teachers). *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(01), 506–517. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v11i1.61569>
- Winesa, S. A., & Saleh, A. Y. (2020). Resilience as a Predictor of Teacher Well-Being. *Mind Set*, 11(2), 116–128.
- Yuniar, D. C., Febiyanti, H., & Nugraha, M. E. (2024). *Pelatihan Analisis Regresi Linear Sederhana Menggunakan Aplikasi IBM SPSS di Politeknik Penerbangan Palembang*. 8(3), 810–822.
- Yusuf, M. (2022). Kondisi penghasilan dan kesejahteraan guru sekolah swasta di wilayah Jabodetabek. *Jurnal Sosial Dan Humaniora Pendidikan*, 4(1), 33–47.
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. H. I. (2015). *Employee well-being in organizations: Theoretical model , scale development , and cross-cultural validation*. 644(January), 621–644. <https://doi.org/10.1002/job>