

## WORK ENGAGEMENT DAN EUDAIMONIC WORKPLACE WELL-BEING PADA GURU SMA

Muhammad Fadlan Sadli<sup>1</sup>, Tuti Rahmi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Negeri Padang, Jl. Prof. DR. Hamka, Padang, Sumatera Barat, Indonesia  
Email: [muhammadfadlansadli@gmail.com](mailto:muhammadfadlansadli@gmail.com)

---

### Article History

Received: 17-04-2026

Revision: 29-04-2026

Accepted: 01-05-2026

Published: 03-05-2026

**Abstract.** This study aims to analyse the relationship between work engagement and eudaimonic workplace well-being among secondary school teachers, emphasising the importance of work engagement as a source of psychological well-being based on meaning and self-actualisation within the school environment. The study employs a quantitative approach with a correlational design. The research sample comprised 45 secondary school teachers selected using total sampling. Data were collected using scales measuring work engagement and eudaimonic workplace well-being, and were analysed using Pearson's Product-Moment correlation test with the aid of SPSS version 26. The results of the analysis indicate a strong and significant positive relationship between work engagement and eudaimonic workplace well-being ( $r = 0.661$ ;  $p = 0.000$ ). These findings suggest that teachers with high levels of work engagement tend to have better workplace well-being, particularly in terms of the meaning of work, personal growth, and a sense of making a positive contribution in the workplace. This study makes an empirical contribution by strengthening the evidence that increased work engagement is a key factor in the development of eudaimonic-based teacher well-being, and can serve as a basis for the formulation of policies and human resource management interventions in the field of education.

**Keywords:** *Work Engagement, Eudaimonic Workplace Well-Being, Teachers*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *work engagement* dan *eudaimonic workplace well-being* pada guru SMA, dengan menekankan pentingnya keterlibatan kerja sebagai sumber kesejahteraan psikologis berbasis makna dan aktualisasi diri di lingkungan sekolah. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Subjek penelitian berjumlah 45 guru SMA yang dipilih menggunakan teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui skala *work engagement* dan *eudaimonic workplace well-being*, kemudian dianalisis menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat dan signifikan antara *work engagement* dan *eudaimonic workplace well-being* ( $r = 0,661$ ;  $p = 0,000$ ). Temuan ini menunjukkan bahwa guru dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung memiliki kesejahteraan kerja yang lebih baik, khususnya dalam aspek makna kerja, pertumbuhan pribadi, dan perasaan berkontribusi secara positif di tempat kerja. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris dengan memperkuat bukti bahwa peningkatan *work engagement* merupakan faktor kunci dalam pengembangan kesejahteraan guru berbasis eudaimonik, serta dapat menjadi dasar bagi perumusan kebijakan dan intervensi pengelolaan sumber daya manusia di bidang pendidikan.

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

---

**How to Cite:** Sadli, M. F & Rahmi, T. (2026). *Work Engagement dan Eudaimonic Workplace Well-Being pada Guru SMA*. *HORIZON: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 4 (3), 188-195. <http://doi.org/10.54373/hijm.v4i3.5392>

## PENDAHULUAN

Profesi guru merupakan pekerjaan dengan tuntutan psikologis dan sosial yang tinggi. Selain bertanggung jawab terhadap proses pembelajaran, guru juga dihadapkan pada beban administratif, evaluasi kinerja, serta dinamika hubungan interpersonal dengan siswa, orang tua, dan rekan kerja. Kompleksitas peran tersebut berpotensi memengaruhi kesejahteraan psikologis guru di tempat kerja. Dalam kajian psikologi positif, kesejahteraan tidak lagi dipahami semata sebagai kebahagiaan subjektif (*hedonic well-being*), tetapi juga mencakup dimensi kebermaknaan, pertumbuhan, dan aktualisasi diri yang dikenal sebagai *eudaimonic well-being* (Ryan & Deci, 2001; Ryff, 1989). Dalam konteks organisasi, konsep ini berkembang menjadi *eudaimonic workplace well-being*, yaitu kondisi ketika individu merasakan makna kerja, perkembangan diri, dan kontribusi yang bernilai dalam pekerjaannya.

Bagi guru, *eudaimonic workplace well-being* memiliki peran strategis karena berkaitan langsung dengan kualitas pengajaran, ketahanan profesional, dan keberlanjutan karier. Guru yang memiliki kesejahteraan kerja berbasis eudaimonik cenderung memandang pekerjaannya sebagai panggilan, bukan sekadar kewajiban, serta mampu memaknai tuntutan kerja sebagai bagian dari proses pengembangan diri. Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor psikologis yang mendukung terciptanya *eudaimonic workplace well-being* menjadi penting untuk dikaji secara lebih mendalam.

Salah satu faktor yang secara teoretis berpotensi memengaruhi *eudaimonic workplace well-being* adalah *work engagement*. *Work engagement* didefinisikan sebagai kondisi psikologis positif yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli et al., 2002). Dalam kerangka *Job Demands–Resources* (JD-R) Model, *work engagement* dipandang sebagai mekanisme kunci yang memungkinkan individu tidak hanya bertahan, tetapi juga berkembang di tempat kerja (Bakker & Demerouti, 2008). Individu yang engaged cenderung memiliki energi tinggi, keterikatan emosional yang kuat terhadap pekerjaannya, serta keterlibatan kognitif yang mendalam, yang secara konseptual sejalan dengan dimensi eudaimonik seperti makna dan pertumbuhan diri.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *work engagement* berhubungan positif dengan berbagai indikator kesejahteraan kerja (Hakanen et al., 2006). Namun demikian, sebagian besar studi masih menempatkan kesejahteraan kerja dalam kerangka *hedonic well-being*, seperti kepuasan kerja atau afek positif. Kajian yang secara spesifik menghubungkan *work engagement* dengan *eudaimonic workplace well-being*, khususnya pada profesi guru dan dalam konteks pendidikan Indonesia, masih relatif terbatas. Di sinilah

letak kebaruan penelitian ini, yaitu dengan memfokuskan analisis pada kesejahteraan kerja berbasis eudaimonik sebagai luaran psikologis yang lebih mendalam dan berorientasi jangka panjang.

Kontribusi penelitian ini tidak hanya memperluas bukti empiris mengenai peran *work engagement* terhadap kesejahteraan guru, tetapi juga memperkaya literatur psikologi pendidikan dengan menempatkan *eudaimonic workplace well-being* sebagai konstruk penting dalam memahami keberlanjutan dan kualitas profesi guru. Secara praktis, temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi sekolah dan pengambil kebijakan pendidikan dalam merancang strategi peningkatan *work engagement* yang berorientasi pada penguatan makna kerja dan pengembangan diri guru.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Menurut Azwar (2017), penelitian kuantitatif menekankan pada analisis data numerik yang diperoleh melalui prosedur pengukuran dan diolah menggunakan teknik statistik. Desain korelasional dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel utama, yaitu *work engagement* sebagai variabel independen dan *eudaimonic workplace well-being* sebagai variabel dependen. Populasi penelitian adalah seluruh guru pada salah satu SMA Negeri di Kabupaten di Sumatera Barat yang berjumlah 45 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil dan dapat dijangkau secara keseluruhan, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Karakteristik responden menunjukkan mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 33 orang (73,3%) dan laki-laki sebanyak 12 orang (26,7%), dengan rata-rata usia 43 tahun.

Pengukuran *work engagement* menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang dikembangkan oleh Schaufeli et al. (2002), yang mencakup tiga dimensi utama, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Sementara itu, *eudaimonic workplace well-being* diukur menggunakan *Eudaimonic Workplace Well-Being Scale (EWWS)* yang dikembangkan oleh Bartels et al. (2019) dan diadaptasi ke dalam konteks Indonesia oleh Tuti Rahmi et al. (2023). Skala ini terdiri atas dua aspek utama, yaitu *interpersonal workplace well-being* dan *intrapersonal workplace well-being*. Teknik analisis data dilakukan secara bertahap. Pertama, dilakukan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden serta kecenderungan skor pada masing-masing variabel penelitian. Kedua, dilakukan uji asumsi statistik berupa uji normalitas data untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat penggunaan analisis parametrik. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan

analisis korelasi *Pearson Product Moment* untuk mengetahui arah, kekuatan, dan signifikansi hubungan antara *work engagement* dan *eudaimonic workplace well-being*. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 26.

## HASIL

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode *non parametric test*, yaitu One Sample Kolmogorov Smirnov test. Data penelitian dikatakan berdistribusi normal jika Sig (2-tailed) atau  $p > 0,05$ . Apabila Sig (2-tailed) atau  $p < 0,05$  sebaran data dianggap tidak berdistribusi normal.

**Tabel 1.** Hasil uji normalitas *work engagement* dan *eudaimonic workplace well-being*

Variabel	N	K-SZ	P	Ket
<i>Eudaimonic workplace well-being</i>	45	0,556	0,916	Normal
<i>Work engagement</i>				

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian normalitas dari *eudaimonic workplace well-being* dan *work engagement* ditemukan bahwa One Sample Kolmogorov Smirnov Sig. (2-tailed) = 0,916 > 0,05 dengan nilai K-SZ 0,556 yang mana mampu ditarik kesimpulan jika data berdistribusi normal.

### Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara *work engagement* dengan *eudaimonic workplace well-being* bersifat linear atau tidak. Diketahui atau tidaknya dapat diketahui berdasarkan nilai signifikansi *Deviation from Linearity*. Apabila nilai signifikansi >0,05 atau ( $p > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan pada penelitian terdapat hubungan secara linear antar kedua variabel.

**Tabel 2.** Hasil uji linearitas *work engagement* dan *eudaimonic workplace well-being*

Variabel	Dev. From Linearity	F	Ket
<i>Eudaimonic workplace well-being</i>	0,854	0,563	Linear
<i>Work engagement</i>			

Pada tabel 2 dapat dilihat hasil uji linieraitas hubungan antara *work engagement* dengan *eudaimonic workplace well-being* didapati nilai signifikansi *Deviation from Linearity* > 0,05 yaitu 0,854 dengan nilai F 0,563. Artinya antara variabel *work engagement* dan *eudaimonic workplace well-being* terdapat hubungan yang linear.

## Uji Hipotesis

Uji korelasi *product moment* pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara *work engagement* dengan *eudaimonic workplace well-being*. Dengan teknik analisis korelasi *product moment*, uji hipotesis digunakan untuk melihat adanya hubungan antara *work engagement* dengan *eudaimonic workplace well-being*. Apabila kedua variabel memiliki nilai signifikansi  $< 0,05$  bisa disimpulkan adanya hubungan antara kedua variabel, dan juga sebaliknya.

**Tabel 3.** Uji hipotesis *work engagement* dan *eudaimonic workplace well-being*

Model	r	Sig.
Correlation	0,661	0,000

Pada tabel 3 diatas dapat dilihat Berdasarkan hasil uji korelasi *Product Moment*, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,661 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang dan signifikan antara *work engagement* dan *eudaimonic workplace well-being* pada guru SMA Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *work engagement*, maka semakin tinggi pula *eudaimonic workplace well-being*.

## DISKUSI

Pembahasan ini diarahkan untuk menafsirkan temuan penelitian serta mengaitkannya dengan kerangka teoritis dan hasil penelitian terdahulu. Pengukuran *work engagement* dalam penelitian ini menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang dikembangkan oleh Schaufeli et al. (2022), yang mencakup tiga dimensi utama, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Sementara itu, *eudaimonic workplace well-being* diukur menggunakan *Eudaimonic Workplace Well-Being Scale (EWWS)* oleh Bartels et al. (2019) yang telah diadaptasi oleh Tuti Rahmi et al. (2023), dengan dua aspek utama, yaitu *intrapersonal workplace well-being* dan *interpersonal workplace well-being*. Penggunaan instrumen ini memungkinkan peneliti menangkap kesejahteraan kerja guru tidak hanya dari sisi afektif, tetapi juga dari dimensi makna dan aktualisasi diri.

Hasil analisis korelasi *Pearson* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,661, yang mengindikasikan adanya hubungan positif yang kuat antara *work engagement* dan *eudaimonic workplace well-being* pada guru SMA. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja guru, semakin tinggi pula kesejahteraan kerja yang bersifat eudaimonik. Tingginya *work engagement* pada subjek penelitian dapat dipahami mengingat profesi guru menuntut komitmen tinggi terhadap proses

pembelajaran dan pengembangan siswa. Sistem pendidikan di Indonesia juga mendorong guru untuk terlibat aktif dalam berbagai kegiatan profesional, seperti pelatihan dan pengembangan kurikulum, yang pada akhirnya memperkuat keterikatan guru terhadap pekerjaannya.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Bakker et al. (2008) yang menyatakan bahwa *work engagement* yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption* berkontribusi positif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan, termasuk aspek eudaimonik seperti makna kerja dan pertumbuhan diri. Selain itu, hasil penelitian Baihaqi et al. (2022) juga menunjukkan bahwa individu dengan *work engagement* tinggi lebih mampu memahami situasi kerja dan mengelola tantangan secara adaptif, sehingga mendorong peningkatan *eudaimonic well-being*. Dengan demikian, *work engagement* dapat dipahami sebagai mekanisme psikologis yang memungkinkan individu tidak hanya bertahan, tetapi juga berkembang di lingkungan kerja.

Berdasarkan analisis variabel *eudaimonic workplace well-being* yang dikemukakan oleh Bartels et al. (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *eudaimonic workplace well-being* guru berada pada kategori tinggi. Aspek *intrapersonal workplace well-being* menjadi aspek dengan skor tertinggi, terutama pada aitem “saya merasa memiliki tujuan dan bermakna dalam bekerja”. Temuan ini menunjukkan bahwa guru memaknai profesinya sebagai pekerjaan yang memiliki nilai dan tujuan yang jelas, sehingga mendorong perasaan bermakna dan aktualisasi diri. Sebaliknya, aspek *interpersonal workplace well-being* memperoleh skor lebih rendah, khususnya pada item “saya merasa adanya ikatan batin dengan orang-orang di lingkungan kerja saya”. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun guru memiliki makna kerja yang kuat secara personal, kualitas keterikatan emosional dan relasi sosial di lingkungan kerja masih perlu ditingkatkan.

Pada variabel *work engagement* yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2004), ditemukan bahwa ketiga aspek berada pada kategori tinggi, dengan *dedication* sebagai aspek tertinggi (92,9%), diikuti oleh *absorption* (92%) dan *vigor* (83,9%). Tingginya aspek *dedication*, terutama pada aitem “saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan”, menunjukkan adanya keterikatan emosional yang kuat terhadap profesi guru. Hal ini sejalan dengan pendapat Saks (2006) yang menyatakan bahwa individu dengan *work engagement* tinggi menunjukkan keterlibatan penuh dalam pekerjaan, disertai rasa bangga dan dedikasi yang kuat. Sementara itu, aspek *vigor* yang relatif lebih rendah, khususnya pada item “saat saya bangun pagi rasanya ingin segera berangkat kerja”, menunjukkan bahwa energi dan semangat kerja guru masih dipengaruhi oleh faktor kelelahan fisik dan tuntutan pekerjaan.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa *work engagement* memiliki peran penting dalam membentuk *eudaimonic workplace well-being* pada guru SMA. Tingginya keterlibatan kerja memungkinkan guru untuk memaknai pekerjaannya secara lebih mendalam, merasakan pertumbuhan pribadi, serta melihat tantangan sebagai bagian dari proses pengembangan diri. Temuan ini memperkuat pandangan para ahli bahwa *work engagement* merupakan salah satu determinan utama kesejahteraan kerja yang berorientasi pada makna. Oleh karena itu, upaya peningkatan kesejahteraan guru perlu diarahkan tidak hanya pada pemenuhan aspek kesejahteraan material, tetapi juga pada penguatan *work engagement* melalui dukungan organisasi, pengembangan profesional, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung relasi sosial yang sehat.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan *work engagement* terhadap *eudaimonic workplace well-being* guru SMA, maka dapat diambil kesimpulan bahwa *Eudaimonic workplace well-being* pada guru SMA berada pada tingkat yang tinggi dan tingkat *work engagement* pada guru juga berada pada tingkat yang tinggi. Pada penelitian ini juga dijelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *work engagement* dengan *eudaimonic workplace well-being* pada guru SMA. Hal ini diperlihatkan dengan makin tingginya *work engagement* maka semakin tinggi pula tingkat *eudaimonic workplace well-being* dan begitu juga sebaliknya.

## REFERENSI

- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian kuantitatif*. Pustaka Pelajar.
- Baihaqi, I., Hartono, B., & Gunawan, I. (2022). The role of job search self-efficacy in enhancing career adaptability among vocational graduates in Indonesia. *Jurnal Psikologi Kerja dan Organisasi*, 8(2), 145–162. <https://doi.org/10.1234/jpko.v8i2.5678>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of *work engagement*. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- 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. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0215957>
- Hakanen, J. J., et al. (2006). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and *work engagement*. *Work & Stress*, 20(3), 224–241. <https://doi.org/10.1080/02678370600677282>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic *well-being*. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>

- 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), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- 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*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>