

## Hubungan Kebermaknaan Kerja dan *Flourishing* pada Guru SMK X

### *The Relationship between Meaningful Work and Flourishing on Teachers*

**Dinda Cahya Novianti\***

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: [dinda.21124@mhs.unesa.ac.id](mailto:dinda.21124@mhs.unesa.ac.id)

**Olievia Prabandini Mulyana**

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: [olieviaprabandini@unesa.ac.id](mailto:olieviaprabandini@unesa.ac.id)

#### **Abstrak**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena pentingnya flourishing pada guru SMK dengan tugas yang kompleks. Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kebermaknaan kerja dan flourishing pada guru. Subjek penelitian ini menggunakan sampel jenuh menggunakan 40 orang guru di SMK X sebagai subjek penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif korelasional. Kedua variabel diukur menggunakan skala flourishing dan kebermaknaan kerja. Hasil penelitian ini adalah kedua variabel memiliki nilai koefisien korelasi 0.714 dengan nilai signifikansi 0.001 ( $p < 0.05$ ). Hal ini menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dalam kategori kuat antara variabel kebermaknaan kerja dan flourishing pada guru SMK X.

**Kata kunci :** *Flourishing*; Kebermaknaan Kerja; Kesejahteraan; Guru

#### **Abstract**

*This research is motivated by the importance of flourishing among vocational school teachers with complex tasks. This study investigates the relationship between meaningful work and teacher flourishing. The method used in this research is a quantitative method with research subjects totaling 40 teachers. Both variables are measured using flourishing and meaningful work scales. The results of this study show that both variables have a correlation coefficient of 0.714 with a significance value of 0.001 ( $p < 0.05$ ). This indicates a strong positive relationship between meaningful work and vocational school teachers flourishing.*

**Keywords :** *Flourishing*; Meaningful Work; Well-being; Teachers

#### **Article History**

**Submitted :**

04-06-2025

**Final Revised :**

26-06-2025

**Accepted :**

28-06-2025

\*corresponding author



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license

Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya

Guru merupakan pelaksana utama dalam proses pendidikan. Selain menguasai materi, guru juga harus memiliki kemampuan pedagogik, sosial, kepribadian, dan profesional (UU No.14 Tahun 2005). Tugas yang kompleks pada guru membuat mereka rentan terkena *stress* dan *burnout* (Adawiah & Romadona, 2021). Kondisi ini dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja individu, mendorong mereka untuk tidak menyukai pekerjaannya, yang memicu adanya rasa bosan dan kurangnya tanggung jawab (Ningrum & Puspitadewi, 2024). Oleh karena itu, kondisi psikis guru penting untuk diperhatikan karena mempengaruhi kualitas pengajaran (Grant dkk., 2019). Guru dapat menyelesaikan setiap kesulitan selama mengajar apabila dirinya sudah berkembang secara optimal (Mariana dkk., 2023). Menurut Fadhillah dan Halida (2024) menyatakan bahwa dalam mencapai kesejahteraan dan meningkatkan kinerja guru membutuhkan adanya dukungan dari atasan. Oleh karena itu, pimpinan sekolah mengambil peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru untuk dapat berkembang secara positif yang mengarah pada kesejahteraan guru atau dikenal dengan istilah *flourishing*.

*Flourishing* digambarkan sebagai bentuk tertinggi dari *well-being* berdasarkan teori *hedonic* dan teori *eudaimonic* (Huppert & So, 2009). *Flourishing* merupakan sebuah konsep yang menyatakan bahwa tingkat *well-being* seorang individu tidak hanya dilihat pada penilaian subjektif individu ketika ia merasakan kebahagiaan, namun juga diikuti dengan berfungsinya domain psikososial individu secara optimal sehingga dapat bermanfaat bagi orang lain (Seligman, 2011). Individu yang *flourish* akan cenderung puas hidupnya, memahami kemampuan diri dan memiliki semangat untuk mengembangkannya demi mencapai tujuan hidupnya, sehingga mampu memberikan kontribusi yang positif pada masyarakat (Eraslan-Capan, 2016). Selain itu, *flourishing* juga diartikan sebagai gambaran kondisi prima seorang individu yang mampu berkembang dengan optimal dalam berbagai aspek psikologis dan sosial (Butler & Kern, 2016). Individu yang *flourish* adalah mereka yang memiliki emosi positif, berdedikasi terhadap pekerjaan yang dilakukan, memiliki hubungan sosial yang positif, menemukan makna dari tujuan hidupnya, yang pada akhirnya membuat mereka merasakan kepuasan atas pencapaian kerja yang telah dilakukan.

*Flourishing* berkaitan dengan berbagai perilaku kerja yang sifatnya positif, sehingga penting untuk dimiliki oleh guru. Kondisi *flourishing* pada guru baik secara fisik dan mental, membuat guru merasa lebih bahagia dan puas dalam bekerja. Hal ini menciptakan lingkungan belajar yang lebih positif dan berdampak pada meningkatnya prestasi serta *well-being* siswa (Dreer & Gouasé, 2021). Individu dengan emosi yang positif akan membuka hati dan pikirannya, sehingga dapat lebih reseptif dan kreatif (Fredrickson, 2009). Dengan dinamika dan tugas seorang guru yang begitu kompleks, emosi positif dapat menjadi kompetensi esensial yang penting agar profesionalitas terjaga dan terhindar dari dampak negatif terhadap kesehatan mental, seperti *burnout* dan stres (Adawiah & Romadona, 2021). Individu dengan *flourishing* yang rendah juga rentan mengalami depresi (Keyes, 2002). Mengacu pada hal diatas, *flourishing* merupakan suatu keadaan yang penting untuk dimiliki guru karena berhubungan positif dengan perilaku positif dan dapat berdampak pada kualitas pengajaran yang diberikan pada siswa (Grant dkk., 2019).

Menurut Seligman (2011) dalam konsep PERMA memiliki 5 aspek yakni: emosi positif, keterikatan, hubungan, makna, dan pencapaian. Berdasarkan kelima aspek menurut Seligman (2011), seseorang yang dapat dikatakan *flourish* apabila individu merasakan kebahagiaan, mendapatkan pengalaman yang positif, menikmati keterlibatan dalam pekerjaannya, selalu memiliki keinginan untuk berkembang, menjalin hubungan positif yang harmonis dan saling mendukung dengan orang lain, memahami tujuan dalam hidupnya sehingga dapat lebih bermakna, dan puas pada pencapaian yang diraihinya dengan usaha.

Berdasarkan penelitian oleh Willen dkk. (2022) faktor yang mempengaruhi kondisi *flourishing* pada individu ada enam, diantaranya yakni: dukungan sosial, pendapatan yang

stabil, status kesehatan, identitas/harga diri, keluarga, dan kebermaknaan kerja. Studi ini menyatakan bahwa kebermaknaan kerja termasuk salah satu faktor yang turut mempengaruhi *flourishing*. Pada penelitian yang dilakukan oleh Willen dkk. (2022) menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *flourishing* pada individu dengan persentase sebesar 44%. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, didapatkan asumsi bahwa kebermaknaan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki hubungan dengan variabel *flourishing* pada guru.

Kebermaknaan kerja merujuk pada cara individu dalam menemukan makna hidupnya melalui tujuan dari aktivitas kerja yang menjadi bagian dari kesehariannya (Steger dkk., 2012). Sedangkan menurut Schnell (2009) kebermaknaan kerja diartikan sebagai suatu kondisi individu dalam memproses ketidakbermaknaan menjadi bermakna. Dalam mencapai proses tersebut, individu harus memiliki persepsi yang positif atas pekerjaannya (Rosso dkk., 2010). Dalam memahami kebermaknaan kerja, Steger dkk. (2012) mengklasifikasikan kebermaknaan kerja ke dalam tiga aspek yakni: makna positif dalam bekerja, menciptakan makna melalui bekerja, dan motivasi untuk kebaikan yang lebih besar.

Penelitian ini dilakukan pada SMK X yang berfokus menyiapkan siswa menjadi individu yang siap terjun ke dunia kerja. Pada SMK X terdapat sembilan program studi yang masing-masing memiliki fasilitas sarana dan prasarana yang turut mendukung pengembangan potensi siswa. Adanya fasilitas ini mendorong tercapainya beberapa penghargaan dan inovasi yang diperoleh SMK X. Guru sebagai eksekutor dalam bidang pendidikan, memiliki banyak tugas dan memegang peranan penting seperti diantaranya yang berhubungan dengan mata pelajaran, memperhatikan perkembangan keterampilan teknis siswa, berhadapan dengan beragam karakter dan dinamika siswa, serta berbagai tuntutan administratif yang berpotensi memicu stres dan kelelahan emosional saat menjalankan tugasnya, sehingga pekerjaan di bidang pendidikan ini memiliki tantangan tersendiri. Dari uraian diatas, *flourishing* pada guru bukan lagi sekedar kebutuhan melainkan keharusan yang harus dipenuhi.

Studi pendahuluan dilakukan dengan melakukan wawancara pada wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan guru. Berdasarkan hasil wawancara dengan guru SMK X diperoleh informasi bahwa guru mendapatkan kebahagiaan ketika melakukan aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaannya, sehingga membuat guru memiliki ikatan yang baik dengan apa yang dikerjakan. Ikatan tersebut muncul karena adanya dukungan yang diterima guru baik dari sesama rekan kerja dan siswa. Guru merasa terbantu karena memiliki rekan kerja yang terbuka untuk berdiskusi serta bersedia membantu jika diperlukan. Dukungan yang didapatkan guru dari sesama rekan kerja membuat guru merasa nyaman berada di lingkungan kerja. Begitupun dengan adanya siswa yang mampu membuat guru merasakan kembali semangat muda, sehingga guru lebih merasakan afek positif daripada afek negatif. Guru SMK X juga menyatakan bahwa banyak peningkatan makna dalam hidupnya yang didapatkannya melalui pelajaran tidak langsung yang diperoleh dari peserta didiknya. Dengan adanya makna yang dirasakan oleh guru tersebut terhadap pekerjaannya, membuat guru merasakan kepuasan yang mendalam ketika berhasil mencapai tujuan dalam pekerjaannya.

Pernyataan guru SMK X dikonfirmasi oleh wakil kepala sekolah bidang kurikulum bahwa dalam rapat evaluasi kinerja dan program sekolah, guru banyak menyampaikan kepuasan terhadap program yang dijalankan pada SMK X. Kepuasan yang disampaikan meliputi adanya kebahagiaan yang dirasakan oleh guru dikarenakan lingkungan kerja yang mendukung guru untuk berkembang. Dalam rapat tersebut guru juga menyampaikan keefektifan yang dirasakan setelah adanya program visit rumah yang tidak hanya membantu guru dalam mencari jalan keluar atas kendala yang dialami siswa selama pembelajaran, namun munculnya hubungan yang erat antara siswa dan guru wali yang pada akhirnya memunculkan pemaknaan yang mendalam bagi guru dan pekerjaan yang dilakukan. Ikatan yang terjalin antara guru dan siswa memunculkan kerjasama yang baik antara guru dan siswa sehingga

mempermudah pelaksanaan program inovasi, karena keduanya merasa mampu berkontribusi untuk menghasilkan inovasi yang bermanfaat bagi sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, fenomena yang dialami oleh guru SMK X dikaitkan dengan suatu keadaan *flourishing* pada guru tersebut. Hal itu dikarenakan adanya kesesuaian antara ciri-ciri yang ditunjukkan oleh guru SMK X dengan aspek *flourishing* berupa adanya emosi positif yang didapatkan oleh guru dari pekerjaannya, keterikatan yang dirasakan oleh guru terhadap apa yang mereka kerjakan, adanya hubungan positif yang terjalin antara guru dengan rekan kerja, siswa, maupun wali murid, tercapainya tujuan yang diinginkan, serta rasa kebermaknaan yang dimiliki guru sebagai dampak dari pekerjaan yang telah dilakukan.

*Flourishing* merupakan konsep yang baru dan berkembang sehingga masih sedikit penelitian yang mengkaji mengenai konsep *flourishing*. Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Golparvar dan Abedini (2014) ditemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara *spirituality* dan kebermaknaan kerja serta *job happiness* and *psychological well-being*. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Wingerden dan Stoep (2017) juga menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja berhubungan positif dengan *general well-being* (yakni, kebahagiaan). Sementara Willen dkk. (2022) menemukan bahwa kebermaknaan kerja sebagai salah satu faktor yang turut mempengaruhi *flourishing*. Berdasarkan uraian tersebut, melakukan penelitian dengan guru SMK X sebagai subjek penelitian akan memberikan kontribusi temuan penelitian yang berarti terkait variabel *flourishing* pada ranah dunia pendidikan dengan menghubungkan konsep *flourishing* dengan variabel kebermaknaan kerja.

## Metode

### Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh guru pada SMK X yang berjumlah 70 orang. Pada penelitian ini anggota populasi dibagi dengan rincian 30 orang guru sebagai subjek uji coba dan 40 orang guru sebagai subjek penelitian. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh dengan memakai seluruh anggota populasi. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan menjadikan semua populasi menjadi sampel (Zulfikar dkk., 2024). Dengan demikian sampel pada penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yakni seluruh guru SMK X sejumlah 70 orang.

### Pengumpulan Data

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif untuk menguji korelasi antara dua variabel yang berbeda dengan mendistribusikan instrumen berupa skala psikologi pada sejumlah subjek. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban untuk mengukur variabel psikologis sesuai dengan kondisi yang dialami oleh partisipan, beberapa pilihan jawaban itu yakni sangat setuju (SS), setuju (S), cukup setuju (CS), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Pernyataan dalam instrumen ini terdiri dari aitem *favorable* dan *unfavorable*, yang diisi oleh subjek berdasarkan kondisi aktual mereka.

### Analisis Data

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kebermaknaan kerja dan *flourishing* pada guru SMK X. Berdasarkan tujuan tersebut penelitian ini berjenis penelitian korelasional. Penelitian korelasional memiliki tujuan untuk mengukur korelasi atau hubungan antara variabel yang diteliti (Jannah, 2018). Penelitian ini menggunakan teknik analisis Pearson's Correlations dari JASP 17.0 for windows untuk menguji korelasi antara kedua variabel. Uji asumsi yang dilakukan sebelum uji hipotesis menggunakan uji normalitas

untuk mengetahui apakah data telah terdistribusi dengan normal dan uji linearitas data untuk mengetahui apakah kedua data linear atau tidak. Uji normalitas data penelitian menggunakan shapiro wilk dengan aplikasi JASP 17.0 for windows dan deviation from linearity dengan aplikasi JASP 17.0 for windows yang digunakan untuk menguji linearitas data. digunakan dalam pengujian normalitas untuk penelitian ini.

## Hasil

### Uji Statistik Deskriptif

Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini menghasilkan data numerik yang dikumpulkan melalui instrumen penelitian. Selanjutnya, data kuantitatif tersebut diolah menggunakan perangkat lunak JASP versi terbaru untuk dideskripsikan dan ditarik kesimpulan. Pengolahan data mencakup perhitungan statistik deskriptif seperti nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean), dan standar deviasi dari data subjek.

Penelitian ini melibatkan 40 guru SMK X yang berlokasi di Kabupaten Gresik, Jawa Timur, yang memiliki masa bekerja minimal 2 tahun. Berdasarkan data lapangan, mayoritas subjek 70% adalah laki-laki, sementara 30% adalah perempuan. Karakteristik demografis subjek menunjukkan usia rata-rata di atas 39 tahun, tingkat pendidikan rata-rata Sarjana (S1), rata-rata subjek telah bekerja lebih dari 2 tahun, dan sebagian besar subjek berstatus menikah.

Tabel 1. Deskripsi Data Statistik Penelitian

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<i>Flourishing</i>	40	141	190	158.6	11.866
Kebermaknaan Kerja	40	79	105	89.52	6.695

Berdasarkan analisis deskriptif data statistik penelitian terhadap 40 subjek, menunjukkan karakteristik skor pada masing-masing variabel. Pada variabel *flourishing*, skor rata-rata subjek adalah 158.6 dengan rentang antara 144 hingga 190. Sementara itu, skor rata-rata variabel kebermaknaan kerja adalah 89.525 dengan nilai terendah 79 dan nilai tertinggi 105. Selain itu, analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa standar deviasi variabel *flourishing* adalah 11.866, sementara standar deviasi variabel kebermaknaan kerja adalah 6.695. Hal ini sesuai dengan pernyataan Creswell dan Creswell (2018) bahwa adanya keberagaman variasi data penelitian subjek dapat dilihat dari nilai standar deviasi suatu data. Standar deviasi tersebut menunjukkan adanya sebaran data pada variabel kebermaknaan kerja dan *flourishing*, meskipun variasi data kebermaknaan kerja relatif lebih kecil daripada variabel *flourishing*.

### Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan memakai uji *Shapiro Wilk* untuk melihat apakah data terdistribusi normal. Pada penelitian ini, uji normalitas ini dilakukan dengan memakai program JASP 17.0 for windows. Suatu data dapat dikatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0.05. Setelah dilakukan uji normalitas data, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi data sebesar 0.200. Hasil ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena  $0.076 > 0.05$  dan  $0.264 > 0.05$ .

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig. ( <i>p</i> )	Keterangan
<i>Flourishing</i>	0.076	Distribusi data normal
Kebermaknaan Kerja	0.264	Distribusi data normal

### Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan analisis *deviation from linearity* menggunakan JASP 17.0. Data hasil uji linearitas dapat dikatakan linear apabila memiliki nilai signifikansi lebih dari 0.05 ( $p > 0.05$ ). Setelah melakukan uji linearitas yang dilakukan dengan menggunakan menganalisis *deviation from linearity* dengan menggunakan bantuan aplikasi JASP 17.0 didapatkan hasil sebagai berikut. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa kedua variabel dinyatakan linear dengan nilai signifikansi  $0.510 > p 0.050$ .

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig. ( <i>p</i> )	Keterangan
<i>Flourishing</i>	0.510	Linear
Kebermaknaan Kerja		

### Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, teknik analisis korelasi yang digunakan adalah *Pearson's Correlation*, yang diolah dengan bantuan perangkat lunak JASP 17.0 *for Windows*. Interpretasi hubungan antar variabel akan didasarkan pada kriteria koefisien korelasi menurut (Creswell & Creswell, 2018), yang memiliki rentang nilai 0 hingga 1.

Tabel 4. Kriteria Koefisien Korelasi

Nilai Alpha Cronbach	Kategori
0.000 – 0.199	Sangat Lemah
0.200 – 0.399	Lemah
0.400 – 0.599	Sedang
0.600 – 0.799	Kuat
0.800 – 1.000	Sangat Kuat

Mengacu pada tabel tersebut antara skala 0 hingga 1, dimana nilai yang semakin mendekati 1 mengindikasikan hubungan antar variabel yang semakin kuat. Tabel berikut menyajikan hasil uji hipotesis yang menunjukkan korelasi antara kedua variabel melalui analisis *Pearson's Correlation*.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

<i>Correlations</i>		
Variable		Kebermaknaan Kerja
<i>Flourishing</i>	Pearson's <i>r</i>	0.714
	<i>p</i> -value	< 0.001

Tabel diatas menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini dapat diterima. Hal ini dikarenakan data memiliki nilai signifikansi kurang dari 0.05 yakni sebesar 0.001 yang telah sesuai dengan syarat data dapat dikatakan berkorelasi apabila memiliki nilai signifikansi kurang dari 0.05. Tabel tersebut juga menunjukkan adanya hubungan searah yang positif antara kedua variabel. Variabel kebermaknaan kerja dan *flourishing* saling berhubungan dan memiliki nilai korelasi sebesar 0.714 yang termasuk ke dalam kategori korelasi kuat. Hubungan antara kedua variabel merupakan hubungan positif. Hal ini diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kebermaknaan kerja yang dimiliki guru maka semakin tinggi juga tingkat *flourishing* pada guru.

## Pembahasan

Tujuan utama dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kebermaknaan kerja dengan *flourishing* pada guru SMK X. Kebermaknaan kerja dalam konteks ini menggambarkan cara individu dalam memaknai pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting, bermanfaat, dan memberikan kontribusi yang positif, sedangkan *flourishing* merujuk pada penilaian individu yang berkaitan dengan kesejahteraan dirinya. Berdasarkan tujuan tersebut, diajukan hipotesis penelitian, yaitu terdapat hubungan antara kebermaknaan kerja dengan *flourishing* pada guru SMK X. Hipotesis ini diuji menggunakan *pearson's correlation* dari JASP 17.0 for windows yang menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0.714 dengan tingkat signifikansi 0.001. Nilai signifikansi ini ( $p < 0.05$ ) mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel (Creswell & Creswell, 2018). Berdasarkan kategorisasi koefisien korelasi, nilai 0.714 termasuk dalam kategori hubungan yang kuat dan positif, sesuai dengan hipotesis penelitian. Hasil yang diperoleh mengimplikasikan bahwa peningkatan kebermaknaan kerja memiliki korelasi terhadap peningkatan *flourishing* pada guru.

Korelasi yang terdapat antara kebermaknaan kerja dan *flourishing* menunjukkan bahwa tingkat *flourishing* guru dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kebermaknaan kerja yang dimiliki guru terhadap pekerjaannya. Hal tersebut membuktikan bahwa kebermaknaan kerja menjadi pendorong utama *flourishing* pada guru. Guru yang merasakan kebermaknaan dalam pekerjaan mereka cenderung mengalami tingkat *flourishing* yang lebih tinggi, tercermin dari munculnya emosi positif, keterlibatan, hubungan positif, makna, dan pencapaian yang sesuai dengan konsep PERMA oleh Seligman (2011). Ciri tersebut dapat diimplikasikan bahwa intervensi dan strategi yang bertujuan untuk meningkatkan kebermaknaan kerja guru, seperti memberikan dukungan dari lingkungan kerja, mengakui pencapaian, dan mendorong otonomi guru, dapat secara efektif meningkatkan *flourishing* pada guru. Peningkatan *flourishing* ini pada akhirnya berkontribusi pada motivasi, komitmen mengajar, dan kesejahteraan guru secara keseluruhan, yang esensial untuk mempertahankan guru yang berkualitas dan meningkatkan hasil pendidikan (Yulisinta dkk., 2023). Temuan ini menunjukkan dasar yang kuat untuk menerima hipotesis penelitian ini dan hasil dari penelitian ini dapat memperkuat hasil penelitian yang sebelumnya.

Konsep psikologi positif *flourishing* diartikan sebagai bentuk kesejahteraan tertinggi yang dialami individu (Huppert & So, 2013). *Flourishing* dalam penelitian ini diukur menggunakan konsep PERMA oleh Seligman (2011) yakni: emosi positif, keterikatan, hubungan, makna, dan pencapaian. Kelima aspek *flourishing* tersebut menghasilkan sebuah dinamika psikologis yang saling berkaitan dengan nilai rata-rata yang tinggi (4.06, 4.09, 4.13, 4.09 dan 3.94). Dengan begitu, nilai rata-rata aspek *flourishing*: emosi positif, keterikatan, hubungan, makna, dan pencapaian yang tinggi mencerminkan tingkat *flourishing* guru yang tinggi.

Hubungan sebagai salah satu aspek *flourishing* memiliki nilai rata-rata tertinggi (4.13) menunjukkan kecenderungan kuat guru SMK X memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja. Hubungan positif ini didorong oleh guru yang saling mengapresiasi pencapaian sesama rekan kerja. Selain itu, guru yang aktif berkomunikasi dengan siswa dan mempertimbangkan kondisi siswa dalam

pembelajaran juga menjadi pemicu utama adanya hubungan yang positif antara guru dan siswa. Menurut Tari dan Mahaardhika (2025) guru yang mampu membangun hubungan yang positif cenderung merasakan kebermaknaan dalam pekerjaan mereka. Hubungan positif ini memiliki kontribusi pada keterikatan guru, yang dalam penelitian ini memiliki nilai rata-rata 4.09. Keterikatan pada guru ditunjukkan dengan guru yang antusias mengikuti pelatihan, aktif dalam kegiatan instansi, dan merasa nyaman dengan lingkungan kerja. Faktor lain yang turut mempengaruhi keterikatan yakni makna dalam bekerja pada guru (Amalina & Ariani, 2024). Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Imran dkk (2020); Leonardo dkk. (2019); dan Ahmed dkk. (2016) yang juga menemukan keterikatan dan makna dalam bekerja berhubungan positif, signifikan, dan kuat.

Aspek makna (4.09) berupa rasa kebermaknaan ini mendorong guru untuk berkontribusi optimal, membantu rekan kerja, memberdayakan siswa, dan memberikan penilaian yang objektif. Menurut Amalina dan Ariani (2024) keterlibatan individu dalam pekerjaan yang bermakna juga dapat mengembangkan hubungan kerja yang positif di tempat kerja. Adanya lingkungan kerja yang positif tersebut dapat membuat individu merasakan emosi positif (Sageer dkk., 2012). Emosi positif (4.06) pada guru menunjukkan kebahagiaan yang dirasakan guru dalam bekerja. Kebahagiaan ini bersumber dari adanya interaksi positif dengan siswa, keselarasan pandangan dengan instansi, serta adanya tunjangan yang memuaskan. Emosi positif yang dirasakan guru mendorong guru aktif mencari inovasi pengajaran dan pengetahuan terkini. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Diener dkk. (2019) bahwa emosi positif yang dimiliki individu berdampak pada kinerja karyawan yang maksimal sehingga menghasilkan pencapaian positif bagi instansi. Pencapaian (3.94) yang positif tersebut ditunjukkan dengan kepuasan guru dengan pencapaian siswa yang membuat guru termotivasi untuk menjaga kedisiplinan kehadiran di kelas, menemukan metode pembelajaran efektif, dan dedikasi guru terhadap profesinya.

Penelitian ini membenarkan hipotesis bahwa terdapat hubungan positif antara *flourishing* dan kebermaknaan kerja. Berdasarkan hal tersebut, tingkat *flourishing* guru dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kebermaknaan kerja yang dimiliki guru terhadap pekerjaannya. Guru yang memiliki kebermaknaan kerja dapat merasakan kesejahteraan melalui pekerjaannya (Wibawa & Rahmasari, 2024). Hal ini dikarenakan ketika guru merasakan adanya kebermaknaan kerja mereka akan cenderung memiliki tingkat stress yang rendah dan kepuasan yang meningkat sehingga dapat ikut meningkatkan kesejahteraan guru (Fitzsimons dkk., 2025). Sedangkan kebermaknaan kerja, merujuk pada pandangan individu terhadap pekerjaannya yang memberikan peran sebagai pemberi tujuan yang lebih tinggi (Dik dkk., 2009).

Kebermaknaan kerja pada guru SMK X terungkap melalui nilai rata rata dari ketiga aspek kebermaknaan kerja menurut Steger dkk. (2012): makna positif dalam bekerja (4.05), menciptakan makna melalui bekerja (4.12), dan motivasi untuk kebaikan yang lebih besar (4.02). Data penelitian menunjukkan bahwa aspek menciptakan makna melalui (4.12) ditunjukkan oleh adanya empati yang tumbuh pada guru. Empati tersebut mendorong adanya pemahaman mendalam terhadap kurikulum, pengembangan diri di era digital, dan pengenalan diri yang lebih baik di tengah beban kerja yang tinggi. Hal tersebut mengindikasikan kecenderungan guru dalam menemukan keselarasan antara makna pekerjaan dan pandangan pribadi mereka. Keselarasan ini berkorelasi positif dengan keterlibatan kerja dan kebahagiaan (Mulyati, 2020). Emosi positif yang timbul dari adanya kebahagiaan berperan dalam menumbuhkan makna positif dalam bekerja yang berkorelasi positif dengan tingkat *flourishing* pada guru (Nabilla & Salim, 2024).

Aspek makna positif dalam bekerja (4.05) ditunjukkan dengan perasaan positif yang dirasakan guru terhadap pekerjaannya, seperti peluang pengembangan diri dan kebahagiaan saat mendidik siswa yang turut memotivasi guru serta menumbuhkan makna positif. Selanjutnya, motivasi untuk kebaikan yang lebih besar (4.02) juga dapat menjadi sumber yang kuat untuk mempertahankan dan meningkatkan makna positif dalam bekerja. Ketika guru menyadari bahwa upaya mereka berkontribusi pada kesejahteraan dan perkembangan siswa merupakan kebaikan yang mereka lakukan melalui hidupnya (Njotowibowo & Engry, 2023), hal ini dapat memperkuat perasaan positif terhadap pekerjaan mereka. Guru tidak hanya melihat pekerjaan sebagai rutinitas, tetapi sebagai sarana untuk mencapai tujuan yang lebih mulia. Dengan demikian, kesadaran akan dampak positif ini memberikan lapisan makna yang lebih dalam pada pengalaman kerja sehari-hari, memelihara emosi positif, dan mencegah kejenuhan.

Secara keseluruhan, dinamika psikologis pada variabel kebermaknaan kerja dan *flourishing* pada guru menunjukkan perilaku positif yang dicerminkan guru melalui hasil data yang didapatkan.



Penelitian serupa telah dilakukan sebelumnya oleh Wibawa dan Rahmasari (2024) dengan menggunakan subjek yang sama yakni guru, terdapat temuan bahwa tingginya kesejahteraan pada guru dipengaruhi oleh tingkat kebermaknaan kerja guru tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingginya *flourishing* pada guru SMK X dapat disebabkan karena guru SMK X yang memiliki kebermaknaan kerja yang positif terhadap pekerjaannya. Kebermaknaan kerja merupakan topik yang paling banyak muncul pada partisipan ketika studi kualitatif terkait *flourishing* pada guru (Yulisinta dkk., 2023).

Berdasarkan penjelasan tersebut, fenomena positif terkait tingginya *flourishing* yang terjadi pada guru SMK X dapat terjadi karena adanya kondisi serupa yang sesuai dengan hasil dari penelitian tersebut pada guru. Pada penelitian yang dilakukan oleh Blazek dkk. (2025) guru cenderung akan memiliki tingkat stress yang rendah apabila memiliki kebermaknaan kerja yang biasanya timbul dari adanya perasaan dihargai dan didukung dalam pekerjaan mereka. Ketika perasaan kebermaknaan yang dirasakan oleh guru terancam, maka hal tersebut akan berdampak negatif pada kesejahteraan guru (Larsen dkk., 2025). Peran penting kebermaknaan kerja dalam meningkatkan keterlibatan individu dalam pekerjaan juga menunjukkan adanya hubungan antara kebermaknaan kerja dan *flourishing* (Nur'aini & Mulyana, 2024). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nur'aini dan Mulyana (2024), keterlibatan yang merupakan bagian dari *flourishing* berkaitan erat dengan aspek-aspek lainnya, seperti emosi positif yang dapat tumbuh seiring dengan meningkatnya keterlibatan/keterikatan dalam lingkungan kerja yang positif.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang diterima pada penelitian ini, dapat diartikan bahwa penelitian ini dapat memperkuat penelitian-penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kebermaknaan kerja dan *flourishing* pada guru. Hipotesis pada penelitian ini membuktikan bahwa kebermaknaan kerja dinilai dapat mempengaruhi *flourishing* pada karyawan. Besarnya kontribusi variabel kebermaknaan kerja terhadap *flourishing* dapat dilihat dengan melihat nilai korelasi. Pada penelitian ini nilai korelasi yang didapatkan adalah sebesar 0.714. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kebermaknaan kerja memiliki kontribusi sebesar 71,4% pada *flourishing* guru dan sebanyak 28,6% dipengaruhi oleh faktor lain seperti: dukungan sosial, pendapatan yang stabil, status kesehatan, identitas/harga diri, dan keluarga (Willen dkk., 2022).

## Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara kebermaknaan kerja dan *flourishing* pada guru. Melalui serangkaian teknik analisis data dan uji hipotesis, hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel kebermaknaan kerja dan *flourishing* pada guru SMK X. Dengan begitu, berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis tersebut dapat diterima. Secara spesifik, uji hipotesis mengungkapkan adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel kebermaknaan kerja dan variabel *flourishing* pada populasi guru yang diteliti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kebermaknaan kerja dan *flourishing* tergolong kuat dan memiliki arah positif yang berarti apabila tingkat kebermaknaan kerja yang dimiliki oleh guru meningkat maka *flourishing* guru juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya, apabila tingkat kebermaknaan kerja pada guru menurun maka tingkat *flourishing* guru juga akan menurun.

## Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang positif. Hasil penelitian juga menunjukkan adanya tingkat *flourishing* yang tinggi pada guru, namun demikian *flourishing* tersebut tetap harus diperhatikan agar dapat mempertahankan *flourishing* pada guru yang telah baik dan meningkatkannya. Dalam upaya meningkatkan tingkat *flourishing* pada guru tersebut kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah dapat membuat kebijakan yang dapat meningkatkan aspek pencapaian pada guru dengan menciptakan makna melalui bekerja pada guru. Tindakan yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan melalui kebermaknaan kerja yaitu dengan menyelenggarakan

refleksi dampak kerja yang dirasakan oleh guru, memfasilitasi pengembangan diri guru dengan mengadakan pelatihan yang relevan dan program kolaborasi. Selain itu institusi dapat mengadakan program sosialisasi terkait realisasi visi sekolah dan memberikan umpan balik atas dedikasi yang diberikan oleh guru. Hal tersebut kemudian dapat menumbuhkan makna dalam kerja pada guru yang secara berkelanjutan akan memicu rasa pencapaian yang mendalam dan berkontribusi pada peningkatan *flourishing* mereka.

Bagi guru SMK X diharapkan dapat terlibat secara aktif dan mendukung program yang dirancang oleh kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kebermaknaan kerja guru yang secara berkelanjutan dapat memicu adanya peningkatan *flourishing* pada diri guru SMK X. Guru dapat secara aktif menyusun jurnal dampak kerja berdasarkan pengalaman yang dirasakan oleh guru, aktif mengikuti pelatihan sebagai upaya mengembangkan kompetensi guru, melatih skill komunikasi yang pada akhirnya dapat meningkatkan kemampuan mengoordinasikan tugas, menjaga hubungan interpersonal yang baik dan menciptakan adanya komunikasi dua arah antara guru dan instansi. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji hubungan antara variabel *flourishing* dengan variabel lainnya seperti: dukungan sosial, pendapatan yang stabil, status kesehatan, identitas/harga diri, dan keluarga dengan menggunakan subjek lain yang lebih banyak dalam ranah yang lebih luas, mengingat sampel pada penelitian ini terbatas merupakan sampel jenuh pada populasi tertentu.

## Daftar Pustaka

- Adawiah, L. R., & Romadona, N. (2021). Why are Teachers Vulnerable to Stress? *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 538(Icece 2020), 283–286. <https://www.atlantis-press.com/article/125954435.pdf>
- Ahmed, U., Halim, A., & Majid, A. (2016). Meaningful Work and Work Engagement : A Relationship Demanding Urgent Attention. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(8), 116–122. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v6-i8/2264>
- Amalina, D., & Ariani, L. (2024). Pengaruh Meaning of Work Terhadap Work Engagement Pada Pengasuh di Panti Sosial. *Jurnal Psikologi*, 1(4), 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.47134/pjp.v1i4.2768>
- Blazek, T., Morrison, H. J., Sulz, L. D., & Gleddie, D. L. (2025). Prioritising teachers ' health : The impact of ' unstructured wellness time ' on educator wellness. *Health Education Journal*, 1–14. <https://doi.org/10.1177/00178969251332470>
- Butler, J., & Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profilers : A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), 1–48. <https://doi.org/10.5502/ijw.v6i3.526>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications. [https://spada.uns.ac.id/pluginfile.php/510378/mod\\_resource/content/1/creswell.pdf](https://spada.uns.ac.id/pluginfile.php/510378/mod_resource/content/1/creswell.pdf)

- Diener, E., Thapa, S., & Tay, L. (2019). Positive Emotions at Work. *Annual Reviews*, 7, 451–477. <https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044908>
- Dik, B. J., Duffy, R. D., & Eldridge, B. M. (2009). Calling and Vocation in Career Counseling : Recommendations for Promoting Calling and Vocation in Career Counseling : Recommendations for Promoting Meaningful Work. *American Psychological Association*, 40(6), 625–632. <https://doi.org/10.1037/a0015547>
- Dreer, B., & Gouasé, N. (2021). Oxford Review of Education Interventions fostering well-being of schoolteachers : a review of research. *Oxford Review of Education*, 00(00), 1–19. <https://doi.org/10.1080/03054985.2021.2002290>
- Eraslan-Capan, B. (2016). Social Connectedness and Flourishing : The Mediating Role of Hopelessness. *Universal Journal of Educational Research*, 4(5), 933–940. <https://doi.org/10.13189/ujer.2016.040501>
- Fadhillah, V. A., & Halida, A. N. (2024). Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work Life Balance pada Karyawan Produksi PT . X The Relationship between Perceived Organizational Support with Work Life Balance to Production Employees at PT . X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(01), 545–559. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v11i1.61605>
- Fitzsimons, S., Boag, L., & Smith, D. S. (2025). Understanding Teacher Educators ' Quality of Life : Insights from the PERMA Model. *Applied Research in Quality of Life*, 0123456789. <https://doi.org/10.1007/s11482-025-10435-z>
- Fredrickson, B. (2009). Positivity: Groundbreaking Research Reveals How to Embrace the Hidden Strengh of Positive Emotions, Overcome Negativity, and Thrive.
- Golparvar, M., & Abedini, H. (2014). The Relation between Spirituality and Meaning at Work and the Job Happiness and Psychological Well-Being : a Spiritual-Affective Approach to the Psychological Well-Being. *International Journal of Management and Sustainability*, 3(3), 160–175. <https://doi.org/10.18488/journal.11/2014.3.3/11.3.160.175>
- Grant, J. O. N. E., Lust, K., & Chamberlain, S. R. (2019). Problematic smartphone use associated with greater alcohol consumption , mental health issues , poorer academic performance , and impulsivity. *Journal of Behavioral Addictions*, 8(2), 335–342. <https://doi.org/10.1556/2006.8.2019.32>
- Huppert, F. A., & So, T. T. C. (2009). What percentage of people in Europe are flourishing and what characterises them? 1–7.
- Huppert, F. A., & So, T. T. C. (2013). Flourishing Across Europe : Application of a New Conceptual Framework for Defining Well-Being. *Social Indicators Research*, 837–861. <https://doi.org/10.1007/s11205-011-9966-7>
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of Perceived Organizational Support on Work Engagement : Mediating Mechanism of Thriving

- and Flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3), 82. <https://doi.org/10.3390/joitmc6030082>
- Jannah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. Unesa University Press.
- Keyes, C. L. M. (2002). The Mental Health Continuum: From Languishing to Flourishing in Life \*. *Journal of Health and Social Behaviour*, 43(2). <http://www.jstor.org/stable/3090197> . Accessed:
- Larsen, E., Barton, G., Turner, K., & Garvis, S. (2025). Enablers and constraints to teacher educator wellbeing amidst institutional accountability cultures : a PERMA perspective. *The Australian Educational Researcher*, 52(1), 721–741. <https://doi.org/10.1007/s13384-024-00738-9>
- Leonardo, M. da G. L., Pereira, M. M., & Valentini, F. (2019). Adaptação do Inventário de Sentido do Trabalho ( WAMI ) para o contexto brasileiro. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 20(November), 79–89. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2019v20n1p79>
- Mariana, S., Kurniadi, M. W., & Sany, B. (2023). The Impact of Learning Style and Learning Strategy Towards Accounting Students ' Academic Achievement. Atlantis Press SARL. <https://doi.org/10.2991/978-2-494069-39-8>
- Mulyati, R. (2020). Kebermaknaan Kerja dan Keterikatan Kerja : Sebuah Tinjauan Metaanalisis. *Psikologika*, 25, 29–44. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol25.iss1.art3>
- Nabilla, R. H. A., & Salim, A. (2024). Hubungan Positive Emotion, Workplace Spirituality dengan Flourishing pada Wanita Karir. *R Eslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6, 5794–5814. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i11.5162>
- Ningrum, R. P., & Puspitadewi, N. W. S. (2024). Hubungan Antara Persepsi Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT X. *Observasi: Jurnal Publikasi Ilmu Psikologi*, 2(3), 245–260. <https://doi.org/10.61132/observasi.v2i3.499>
- Njotowibowo, Y., & Engry, A. (2023). Pengaruh Self-Compassion terhadap Tingkat Flourishing pada Tenaga Kesehatan di Indonesia. *Personifikasi: Jurnal Ilmu Psikologi*, 14(1), 1–16. <https://doi.org/10.21107/personifikasi.v14i1.18448>
- Nur'aini, nadja alfin, & Mulyana, olivia prabandini. (2024). Hubungan Perceived Organizational Support dan Flourishing pada Karyawan. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(02), 1009–1028. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v11n2.p1009-1028>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work : A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>

- Sageer, A., Rafat, S., & Agarwal, M. P. (2012). Identification of Variables Affecting Employee Satisfaction and Their Impact on the Organization. *Journal of Business and Management*, 5(1), 32–39. [www.iosrjournals.org](http://www.iosrjournals.org)
- Schnell, T. (2009). The Sources of Meaning and Meaning in Life Questionnaire ( SoMe ): Relations to demographics and. *The Journal of Positive Psychology*, October 2014, 37–41. <https://doi.org/10.1080/17439760903271074>
- Seligman, M. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. Random House Australia.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work : The Work as Meaning Inventory ( WAMI ) Measuring Meaningful Work : The Work and Meaning Inventory ( WAMI ). *Journal of Career Assessment*, May. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Tari, I. D. A. E. P. M., & Mahaardhika, I. M. (2025). The Correlation between Mindfulness and Flourishing of Elementary Teachers in the Merdeka Curriculum Era. *Journal of Science and Education*, 5(2), 546–559.
- 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>
- Willen, S. S., Midwest, U. S., Walsh, C. C., Fisher, A., Walsh, C. C., Hyman, M., & Tootle, W. (2022). “ Rethinking flourishing : Critical insights and qualitative perspectives from SSM - Mental Health Rethinking fl ourishing : Critical insights and qualitative perspectives from the U . S . Midwest. *SSM - Mental Health*, 2(December), 100057. <https://doi.org/10.1016/j.ssmmh.2021.100057>
- Wingerden, J. Van, & Stoep, J. Van Der. (2017). The motivational potential of meaningful work : Relationships with strengths use , work engagement , and performance. *PLOS ONE*, 13(6), 1–11. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0197599>
- Yulisinta, F., Setiadi, B. N., & Tyas, E. S. (2023). Flourishing Guru : Kunci Motivasi dan Komitmen Mengajar Guru Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(6), 6750–6763. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v7i6.5414>
- Zulfikar, R., Sari, F. P., Fatmayati, A., Wandini, K., Haryati, T., Jumini, S., Nurjanah, Annisa, S., Kusumawardhani, O. B., Mutiah, R., Linngi, A. I., & Fadilah, H. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif Teori, Metode dan Praktik*. WIDINA MEDIA UTAMA.