

THE CONTRIBUTION OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TO EMPLOYEE WELL-BEING AMONG PRIVATE ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS

Kontribusi *Perceived Organizational Support* Terhadap *Employee Well-Being* Pada Guru Sekolah Dasar Swasta

Maia Amelia Fitar ^{1a(*)} Tuti Rahmi ^{2b}

^{1&2}Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Kesehatan, Universitas Negeri Padang

^amaiaaf1520@gmail.com

^btutirahmi@fip.unp.ac.id

(*)Corresponding Author

tutirahmi@fip.unp.ac.id

How to Cite: Maia Amelia Fitar. (2026). The Contribution Of Perceived Organizational Support To Employee Well-Being Among Private Elementary School Teachers. doi: 10.36526/js.v3i2.7828

Received : 02-01-2026

Revised : 28-02-2026

Accepted : 14-04-2026

Keywords:

employee well-being,
perceived organizational support,
private elementary school teachers,
Sumatera Barat

Abstract

Employee well-being play an essential role in is teacher performance and educational sustainability. However, it remains a challenge among private elementary school teachers due to higher job instability compared to public school teachers. This study aims to examine the contribution of perceived organizational support to employee well-being among private elementary school teachers in West Sumatra. A quantitative approach with correlation methods using simple linear regression was employed. Cluster sampling was applied, with five regions as sample areas. A total of 395 private elementary school teachers in West Sumatra selected as sample areas. A total of 395 private elementary school teacher in West Sumatra participated. Data were collected using the Zheng Employee Well-Being Scale and the Eisenberger Perceived Organizational Support Scale, both of which have been adapted into Indonesian. The results indicate that perceived organizational support significantly and positively contributes to employee well-being ($p < 0,001$). Furthermore, perceived organizational support accounted for 20,1% of employee well-being. These findings point to the importance of strengthening organizational support policies in private schools and provide empirical evidence of the of role of perceived organizational support in enchancing teacher well-being.

PENDAHULUAN

Setiap individu pasti ingin merasakan *well-being* di dalam hidupnya. Hal ini merupakan salah satu tujuan utama individu dalam hidup. *Well-being* ini tidak hanya mencakup pemenuhan dasar seperti makanan, pakaian, dan tempat tinggal (Fadhilla et al., 2023). *Well-being* juga merangkum aspek lain seperti psikologis, emosional, dan sosial (Telaumbanua & Nugraheni, 2025). Konsep *well-being* ini dalam dunia organisasi dikenal juga sebagai *employee well-being* (Fadhilla et al., 2023). *Employee well-being* merupakan persepsi yang dialami seorang karyawan yang bekerja di suatu organisasi mengenai pekerjaannya, pengalaman psikologis, serta kehidupan pribadinya (Zheng et al., 2015). Salah satu faktor krusial yang mempengaruhi *employee well-being* adalah *perceived organizational support*, yaitu karyawan seorang karyawan yang bekerja di organisasi jika organisasi tempat ia bekerja mengetahui keberadaannya, mengakui partisipasi, dan memperhatikan kesejahteraannya (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Employee well-being merupakan isu yang penting termasuk di dalam dunia pendidikan terutama pada guru Di negara-negara maju, isu ini sudah menjadi bagian dari kebijakan pendidikan (Sunarsih & Arifin, 2025). Hal ini dikarenakan *employee well-being* berhubungan langsung dengan

kualitas pembelajaran dan perkembangan peserta didik. Guru dengan *employee well-being* baik akan produktif, kreatif, dan memiliki ketahanan dalam menjalankan tugasnya (Dreer, 2022; Sunarsih & Arifin, 2025). Selain itu, *employee well-being* pada guru juga mempengaruhi kualitas kerja, motivasi kerja, dan keberlanjutan profesi guru sebagai pengajar (Dreer, 2022). *Employee well-being* juga dapat memenuhi kebutuhan secara fisik dan psikis karyawan, menjaga keselamatan karyawan, menciptakan kedamaian, moralitas, dedikasi karyawan, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Wulandari et al., 2023).

Permasalahan terkait *employee well-being* pada guru merupakan isu global yang hingga kini masih menjadi perhatian di berbagai negara. Di Jepang, dalam kurun sepuluh tahun terakhir dilaporkan sekitar 5.000 guru mengambil cuti sakit akibat kondisi kesehatan mental (Dara et al., 2021). Di Indonesia, permasalahan serupa turut mewarnai kondisi profesi guru, mulai dari keterbatasan waktu, tuntutan administrasi yang tinggi, beban kerja yang tidak setimpal dengan upah yang diterima, minimnya fasilitas pendukung, hingga rendahnya kesempatan untuk pengembangan karier profesional (Mansir et al., 2020; Perangin-angin et al., 2025; Wolgast & Fischer, 2017). Berbagai tuntutan ini kemudian mempengaruhi kondisi *employee well-being* pada guru (Leonardi & Astuti, 2023).

Kondisi ini semakin kompleks pada jenjang sekolah dasar swasta. Guru sekolah dasar dituntut menguasai pembelajaran tematik lintas mata pelajaran secara terpadu, yang menjadikan profesi ini lebih menantang dibandingkan guru di jenjang pendidikan menengah yang hanya berfokus pada satu bidang studi (Agustina & Erviana, 2020; Safira et al., 2025). Selain itu, guru sekolah dasar swasta menghadapi tantangan tambahan yang tidak dialami guru negeri seperti sistem penggajian yang bergantung pada keuangan yayasan dan jumlah peserta didik, tidak mendapatkan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang didapatkan oleh guru negeri membuat mereka tidak menerima gaji dan tunjangan dari anggaran pemerintah. Selain itu, gaji guru di sekolah swasta juga dipengaruhi oleh sejauh mana keberhasilan dan reputasi dari lembaga pendidikan tersebut (Antara, 2024). Di Sumatera Barat, kondisi ini diperparah oleh fakta bahwa sekolah swasta umumnya menjadi pilihan kedua oleh masyarakat setelah sekolah negeri sehingga sekolah swasta menghadapi tantangan tersendiri dalam mempertahankan jumlah peserta didik dan kecukupan pembiayaan operasional (Suranda & Nora, 2025; Zahran, 2025).

Data awal yang didapat dari 20 orang guru sekolah dasar swasta di Sumatera Barat, mengungkapkan sejumlah permasalahan yang dialami. Permasalahan-permasalahan yang dialami yaitu mereka mengatakan jika gaji yang mereka dapatkan masih di bawah UMR, kewajiban datang ke sekolah di hari Sabtu, tuntutan kerja yang tinggi, kurangnya dukungan dari atasan dan sumber daya, tuntutan administratif yang tinggi, terbatasnya kesempatan untuk tumbuh secara profesional, kurangnya waktu luang untuk keluarga dan diri sendiri, tanggungjawab yang tinggi dari yayasan, dan keberagaman karakteristik siswa. Ada beberapa hal khusus yang menjadi permasalahan oleh guru swasta yaitu adanya kewajiban datang ke sekolah di luar hari sekolah, gaji yang masih di bawah UMR, tidak dapat menjadi guru PNS, tanggungjawab yang tinggi dari yayasan, dan harus memperhatikan karakteristik masing-masing siswa. Gambaran ini mengindikasikan bahwa *employee well-being* pada guru sekolah dasar swasta di Sumatera Barat membutuhkan perhatian serius dari berbagai pihak.

Ketika individu merasa ia didukung dan diperlakukan dengan baik oleh organisasi, hal ini dapat membuat individu tersebut menjadi lebih antusias dalam bekerja, merasakan harapan mengenai bagaimana masa depannya, bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya, dan berkomitmen menjaga agar tidak menurunkan ekspetasi perusahaan tempat ia bekerja (Eisenberger et al., 2020). *Perceived organizational support* juga membuat individu merasa jika perusahaan memahaminya secara simpatik dan memberikan bantuan berupa material ketika dihadapkan dengan situasi stres di lingkungan kerja dan di rumah. Hal ini kemudian dapat menunjang individu tersebut dalam mencapai kebutuhannya dan ia juga merasa didukung secara emosional (Kusumawardhani & Prabawani,

2017). Sebaliknya, tingkat *perceived organizational support* yang rendah dapat membuat guru merasa tidak dihargai, mudah tergantikan, dan tertekan secara emosional (Dickerson et al., 2024; Hossen et al., 2022).

Pada guru, tingkat *perceived organizational support* yang tinggi membantu mereka menampilkan emosi yang tulus dan mendalam. Sebaliknya, ketika tingkat *perceived organizational support* rendah, guru cenderung merasa tidak aman secara psikologis dan tertekan secara emosional sehingga mereka mengekspresikan emosi yang tidak sejalan dengan perasaan asli demi menjaga situasi terkendali (Dickerson et al., 2024). Hasil penelitian Wei dan Zhang (2025), membuktikan jika *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap bagaimana cara guru mengelola emosi dan kelelahan emosional mereka. Hal ini kemudian juga berpengaruh kepada *employee well-being* guru (Fadhilla et al., 2023).

Sejumlah penelitian terdahulu telah membuktikan adanya hubungan positif antara *perceived organizational support* dan *employee well-being* (Anantha & Pratiwi, 2022; Caesens et al., 2017; Eisenberger et al., 2020; Fadhilla et al., 2023; Kazemi et al., 2025; Robeta & Wijono, 2025; Tomaszewska et al., 2024). Penelitian Robeta dan Wijono (2025), menunjukkan jika adanya keterkaitan yang berbanding lurus antara *perceived organizational support* dengan *employee well-being*. Studi tersebut memperlihatkan bahwa tingkat kesejahteraan yang tinggi pada karyawan di sebuah perusahaan yang dipengaruhi oleh perasaan didukung organisasi tempat mereka bekerja. Kazemi et al., (2025), membuktikan bahwa peningkatan satu poin *perceived organizational support* dapat meningkatkan *occupational well-being* pada perawat di Iran. Dukungan organisasi tersebut membantu mereka menyeimbangkan tugas pada pekerjaan dan kehidupan personal dengan tetap menjaga kesejahteraan secara keseluruhan. Penelitian Tomaszewska et al., (2024), juga menjelaskan jika kendali pekerjaan, dukungan sosial, dan keinginan untuk perubahan memiliki hubungan paling kuat dengan kesejahteraan pada perawat. Penelitian Caesens et al., (2017), juga membuktikan jika *perceived organizational support* dan dehumanisasi organisasi berpengaruh terhadap indikator kesejahteraan seperti kepuasan kerja, kelelahan emosional, dan tekanan psikomatik. Ini juga sejalan dengan pendapat Eisenberger et al., (2020), yang menyebut jika *perceived organizational support* dapat menimbulkan pengaruh kepada sikap yang menguntungkan pada karyawan, meningkatkan kinerja, serta kesejahteraan karyawan.

Meskipun kajian mengenai hubungan *perceived organizational support* dan *employee well-being* telah cukup berkembang, mayoritas studi memusatkan pada karyawan dan tenaga kesehatan seperti perawat. Penelitian yang secara khusus mengkaji guru sekolah dasar swasta masih sangat terbatas, padahal kelompok ini memiliki karakteristik unik seperti gaji yang cenderung tidak stabil, beban administrasi yang tinggi, ketergantungan pada yayasan, serta minimnya jaminan karier yang diterima. Kesenjangan tersebut menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut dalam konteks pendidikan, khususnya pada guru sekolah dasar swasta. Dengan demikian, studi ini bertujuan mengkaji kontribusi *perceived organizational support* terhadap *employee well-being* pada guru sekolah dasar swasta di Sumatera Barat.

METODE

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan metode korelasional. Pada analisisnya, studi ini menggunakan uji regresi linear sederhana dengan satu variabel prediktor, yaitu *perceived organizational support*. Alasan peneliti memilih metode ini karena ingin memahami bagaimana *perceived organizational support* berkaitan atau mempengaruhi *employee well-being* pada guru sekolah dasar swasta di Sumatera Barat. Penelitian ini dilaksanakan di Sumatera Barat dimulai pada September 2025 hingga Maret 2026. Populasi di dalam studi ini adalah guru sekolah dasar swasta yang ada di Sumatera Barat berjumlah 4.926 orang (BPS 2024). Dengan menggunakan rumus slovin, didapat sampel minimal sebanyak 370 orang. Terdapat 395 orang guru sekolah dasar swasta di Sumatera Barat yang berpartisipasi dalam studi ini. Prosedur pemilihan sampel yang dipraktikkan adalah *cluster sampling* dengan peneliti menggunakan lima daerah

sebagai daerah sampel yang dipilih secara random menggunakan *spin wheel*. Daerah-daerah tersebut adalah Kota Payakumbuh, Kota Bukittinggi, Kota Padang, Kabupaten Agam, dan Kabupaten Lima Puluh Kota.

Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan skala psikologi dengan bentuk skala likert. Penelitian ini melibatkan dua skala yaitu *Employee Well-Being Scale* (EWBS) oleh Zheng et al., (2015) yang kemudian dialihbahasakan oleh (Rahmi et al., 2021a) dan *Perceived Organizational Support* (POS) oleh Eisenberger et al., (1986) yang kemudian dialihbahasakan oleh (Rahmi et al., 2021b). Kedua skala psikologi tersebut telah melalui uji validitas dan reliabilitas sehingga dapat diaplikasikan untuk mengukur variabel yang akan diuji. Pengumpulan data dilakukan dengan daring berupa *google form* dan luring berupa *paper based*. Analisis data diawali dengan uji asumsi klasik, yakni uji normalitas dan linearitas sebagai prasyarat uji hipotesis menggunakan uji regresi linear sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Responden dalam studi ini merupakan guru sekolah dasar swasta Di Sumatera Barat yang terdiri dari 195 orang. Mengacu pada **Tabel 1**, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 344 orang (87%), sedangkan laki-laki berjumlah 51 orang (13%). Dari segi rentang usia, dapat dilihat responden mayoritas berusia dibawah 30 tahun dengan jumlah 250 orang (84%), sedangkan untuk usia lebih dari atau sama dengan diatas 30 berjumlah 42 orang (14%), dan 3 orang lainnya (2%) tidak diketahui. Berdasarkan lama masa kerja, mayoritas responden bekerja kurang dari atau sam dengan 4 tahun dengan jumlah 233 orang (59%), sedangkan responden yang bekerja lebih dari 4 tahun sebanyak 149 (38%), dan sebanyak 13 orang (3%) tidak diketahui.

Tabel 1. Gambaran Karakteristik Demografi Responden

| Demografi | Kategori | Jumlah | Persentase |
|-----------------|-----------|--------|------------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 51 | 13% |
| | Perempuan | 344 | 87% |
| Usia | <30 | 250 | 84% |
| | ≥30 | 42 | 14% |
| Lama Masa Kerja | ≤ 4 tahun | 233 | 59% |
| | > 4 tahun | 149 | 38% |

Wilayah sampel pada penelitian ini terdiri dari 3 Kota dan 2 Kabupaten yang ada Di Sumatera Barat. Pemilihan wilayah tersebut dilakukan secara random menggunakan *spin wheel*. Berdasarkan **Tabel 2** di atas, dapat dilihat jika responden mayoritas berdomisili Di Kota Payakumbuh dengan 169 orang (43%). Lalu diikuti dengan Kota Bukittinggi dengan 102 orang (26%), Kabupaten Agam 64 orang (16%), Kota Padang 31 orang (8%), dan Kabupaten Lima Puluh Kota 29 orang (7%).

Tabel 2. Deskripsi Subjek Berdasarkan Domisili

| Domisili | Frekuensi | Persentase (%) |
|-----------------|-----------|----------------|
| Payakumbuh | 169 | 43% |
| Bukittinggi | 102 | 26% |
| Padang | 31 | 8% |
| Agam | 64 | 16% |
| Lima Puluh Kota | 29 | 7% |

Kategorisasi Variabel Penelitian

Berdasarkan **Tabel 3**, dapat dilihat pada variabel *perceived organizational support*, mayoritas responden ada pada kategori sedang dengan 216 orang (55%), lalu diikuti dengan 172 orang (43%) ada pada kategori rendah, dan 7 orang (2%) ada pada kategori tinggi.

Tabel 3. Kategorisasi Skala *Perceived Organizational Support*

| Kategori | Rentang Skor | Frekuensi | Persentase |
|--------------|---------------------|------------|------------|
| Tinggi | > 32 | 7 | 2% |
| Sedang | $16 \leq x \leq 32$ | 216 | 55% |
| Rendah | < 16 | 172 | 43% |
| Total | | 395 | |

Dilihat dari **Tabel 4**, pada variabel *employee well-being*, mayoritas responden ada pada kategori tinggi dengan 290 orang (73%), lalu diikuti dengan 105 orang (27%) berada pada kategori rendah, sedangkan untuk kategori rendah, tidak ada responden 0 (0%).

Tabel 4. Kategorisasi Skala *Employee Well-Being*

| Kategori | Rentang Skor | Frekuensi | Persentase |
|----------|---------------------|-----------|------------|
| Tinggi | > 72 | 290 | 73% |
| Sedang | $36 \leq x \leq 72$ | 105 | 27% |
| Rendah | < 36 | 0 | 0% |

Uji Hipotesis

Sebelum pelaksanaan uji hipotesis melalui uji regresi linearitas sederhana, peneliti harus melakukan uji asumsi klasik sebagai syarat awal sebelum uji regresi dilakukan. Uji asumsi klasik yang diterapkan adalah uji normalitas dan uji linearitas (Fitri et al., 2023). Peneliti menggunakan aplikasi JASP dalam seluruh rangkaian analisis data. Hasil uji tersebut dapat dilihat sebagai berikut.

Uji Normalitas

Uji asumsi klasik pertama yaitu uji normalitas. Hasil analisis tersebut disajikan pada tabel berikut ini:

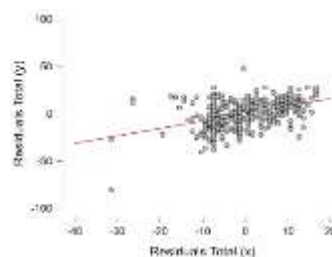
Tabel 5. Uji Normalitas

| Test | Statistic | p |
|--------------------|-----------|-------|
| Kolmogorov-Smirnov | 0,035 | 0,730 |

Uji normalitas berfungsi memastikan data yang dihimpun memiliki pola distribusi yang bersifat normal. Data yang didapat dianggap berdistribusi normal jika nilai $p > 0,05$ (Fitri et al., 2023). Dari tabel 1 diatas, data diuji normalitas menggunakan *Kolmogorov-smirnov* dimana didapat nilai signifikansi sebesar $0,730 > 0,05$ sehingga disimpulkan data penelitian yang didapatkan berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Berdasarkan **Gambar 1** yaitu *partial regression plot* di atas, penyebaran data berupa titik-titik mengikuti garis (Amin et al., 2024). Hal ini menunjukkan jika terdapat hubungan linear dan positif antara variabel *perceived organizational support* dan *employee well-being*. Maka dapat disimpulkan asumsi uji linearitas untuk uji regresi dalam penelitian ini sudah terpenuhi. Setelah uji asumsi klasik terpenuhi, peneliti melakukan uji hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana. Adapun hasilnya dapat dilihat di bawah ini



Gambar 1. *Partial Regression Plot*

Uji Hipotesis

Dalam studi ini, pengujian hipotesis menggunakan uji regresi linear sederhana. Analisis ini dimaksudkan untuk memahami hubungan antar variabel serta memprediksi nilai variabel y berdasarkan variabel x. H_a dinyatakan diterima apabila nilai signifikansi $< 0,05$ (Fitri et al., 2023). Berdasarkan **Tabel 6**, didapat nilai sig. sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Dapat disimpulkan jika *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *employee well-being* guru sekolah dasar swasta di Sumatera Barat.

Tabel 6. Uji Hipotesis

| Model | F | p | Keterangan |
|---------|-------|-----------|------------|
| Regresi | 98,86 | $< 0,001$ | Signifikan |

Untuk melihat arah pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee well-being*, dilihat melalui nilai koef. regresi total X. Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat dilihat nilai koef. nya 0,787 yang berarti positif. Oleh karena itu, disimpulkan arah pengaruh *perceived organizational support* dan *employee well-being* positif atau searah.

Tabel 7. Koefisien

| Model | | Unstandardized |
|----------------|-------------|----------------|
| M ₁ | (Intercept) | 55,994 |
| | Total (X) | 0,787 |

Selanjutnya, untuk membuat persamaan regresinya melalui rumus $Y = a + bx$. A merupakan angka konstan dari *unstandardized coefficients* yang di dalam tabel 3 yaitu 55,994. Angka tersebut merupakan nilai *employee well-being* (Y) jika tidak adanya *perceived organizational support* (X). Nilai b merupakan koef, regresi yaitu 0,787. Angka ini berarti setiap penambahan 1% *perceived organizational support* (X), maka nilai *employee well-being* (Y) meningkat sebesar 0,787. Dengan demikian, dapat dibuat persamaan regresinya yaitu $Y = 55,994 + 0,787X$.

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

| Model | | R ² |
|----------------|-------|----------------|
| M ₁ | 0,448 | 0,201 |

Untuk melihat besarnya pengaruh *perceived organizational support* (X) terhadap nilai *employee well-being* (Y) dapat dilihat pada nilai R Square dimana dalam tabel 4 bernilai 0,201. Ini berarti *perceived organizational support* mempengaruhi *employee well-being* sebesar 20,1%.

Pembahasan

Guru sebagai tenaga pendidik mempunyai tantangan dalam menjalani tugasnya. Tantangan-tantangan tersebut seperti keterbatasan waktu, tuntutan kerja yang tinggi baik dari siswa, orangtua siswa, maupun negara, dan kewajiban kegiatan di luar jam sekolah, tuntutan administrasi, rendahnya gaji terutama pada guru honorer dan swasta (Mansir et al., 2020; Perangin-angin et al., 2025; Wolgast & Fischer, 2017). Tantangan lain seperti tempat mengajar yang jauh, tidak adanya promosi jabatan, tugas pokok lebih dari satu, hingga kurangnya perhatian pemerintah terhadap guru (Wulandari et al., 2023). Selain itu, menurut Collie (et al., 2015), profesi guru merupakan salah satu pekerjaan yang bersifat kompleks. Permasalahan-permasalahan tersebut kemudian mempengaruhi kondisi *well-being* pada guru (Leonardi & Astuti, 2023). *Employee well-being* merupakan persepsi seorang karyawan mengenai kesejahteraan hidup yang dirasakan dalam kehidupan pribadinya, kesejahteraannya di tempat kerja, serta kesejahteraan psikologisnya (Zheng et al., 2015).

Adanya perbedaan tempat mengajar antara swasta dengan negeri turut andil dalam mempengaruhi *well-being* pada guru khususnya jika ditinjau dari perbedaan wilayah antara

perkotaan besar dengan pedesaan. Hal ini dikarenakan dari segi kuantitas, sekolah negeri masih jauh lebih besar dibandingkan dengan sekolah swasta (Badan Pusat Statistik, 2025). Sekolah swasta kerap menghadapi tantangan dalam memperoleh siswa dikarenakan sekolah negeri yang masih menjadi pilihan utama, adanya sistem zonasi, serta kebijakan penambahan rombongan belajar di sekolah negeri (Suranda & Nora, 2025).

Status PNS pada guru negeri menjadikan mereka memperoleh gaji dan tunjangan dari anggaran pemerintah, memiliki jaminan kerja yang lebih stabil, serta akses terhadap pengembangan karier yang diatur oleh pemerintah. Hal ini berbanding terbalik dengan guru di sekolah swasta (Antara, 2024). Meskipun memiliki beban kerja yang sama, guru swasta sering kali tidak memperoleh perlindungan dan kesempatan yang setara dengan guru negeri (DPR-RI, 2025).

Terdapat beberapa hal yang mempengaruhi *employee well-being*. Salah satunya adalah *perceived organizational support*. *Perceived organizational support* adalah persepsi individu jika tempat ia bekerja mengetahui keberadaannya, mengakui partisipasinya, dan memperlihatkan perhatian terhadap kesejahteraan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Menurut Fadhilla et al., (2023), *employee well-being* sebagian besar dipengaruhi oleh internal perusahaan. Ini dikarenakan seseorang karyawan setiap harinya selalu menemui rekan kerjanya, atasannya, bawahan ataupun koleganya. *Perceived organizational support* membuat individu merasa jika perusahaan memahaminya secara simpatik dan memberikan bantuan berupa material ketika sedang stres di lingkungan kerja maupun di rumah (Kusumawardhani & Prabawani, 2017).

Berdasarkan hasil analisis data yang didapat menggunakan uji regresi linear sederhana, didapatkan jika *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *employee well-being* pada guru sekolah dasar swasta di Sumatera Barat. Arah pengaruh kedua variabel adalah positif, ini dapat disimpulkan *perceived organizational support* meningkat, maka meningkat pula *employee well-being*. Ini selaras dengan penelitian-penelitian sebelumnya (Anantha & Pratiwi, 2022; Caesens et al., 2017; Eisenberger et al., 2020; Fadhilla et al., 2023; Kazemi et al., 2025; Robeta & Wijono, 2025; Tomaszewska et al., 2024). Selain itu, berdasarkan penelitian yang didapatkan, *perceived organizational support* berkontribusi sebesar 20,1% terhadap *employee well-being*. Ini berarti sebesar 79,9% *employee well-being* dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Hasil studi ini mengungkapkan fenomena yang menarik, dimana mayoritas tingkat *employee well-being* responden ada pada kategori baik dengan 73% ada pada kategori tinggi dan selebihnya berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 27%. Sementara itu, tingkat *perceived organizational support* justru berada pada kategori sedang yaitu 55% dan rendah yaitu 43%. Kondisi ini tampak berlawanan, mengingat jika *perceived organizational support* rendah, *employee well-being* juga rendah. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan jika guru mampu mempertahankan tingkat kesejahteraan yang tinggi meskipun menghadapi keterbatasan dalam dukungan organisasi.

Hal ini bukan berarti jika *perceived organizational support* tidak berkontribusi terhadap *employee well-being* pada guru. Temuan ini mengkonfirmasi jika *perceived organizational support* hanya berkontribusi sebesar 20,1% terhadap *employee well-being*. Sebanyak 79,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Ini dapat dikelompokkan menjadi tiga kelompok besar yaitu diri individual, faktor interpersonal, dan faktor lingkungan kerja (Zhou et al., 2024). Dalam faktor-faktor tersebut, *perceived organizational support* termasuk ke dalam faktor lingkungan kerja.

Berdasarkan analisis per aspek, *workplace well-being* menjadi aspek dengan mean tertinggi (4,53). Namun diperoleh temuan yang cukup menarik, dimana berdasarkan analisis per aitem, aitem dalam aspek *workplace well-being* menjadi aitem dengan rata-rata tertinggi (5,07) dan terendah (3,18). Hal ini berarti meskipun guru merasakan pengalaman yang berarti pada pekerjaan, mereka masih belum merasakan kepuasan kerja yang optimal dalam profesinya. Untuk aspek dengan rata-rata terendah pada guru adalah *life well-being* (4,32). Hal ini mengindikasikan jika kesejahteraan kehidupan pribadi guru lebih rendah dibandingkan kesejahteraan pekerjaan dan psikologis mereka.

Berdasarkan analisis per aitem pada skala *perceived organizational support*, aitem nomor 1 mengenai tempat kerja yang menghargai kontribusi guru menjadi aitem dengan nilai tertinggi (4,14). Sementara itu, aitem nomor 6 yaitu “tempat kerja peduli terhadap kepuasan saya” menjadi aitem dengan rata-rata terendah (3,78). Hal ini mengindikasikan kebutuhan sosioemosional guru belum terpenuhi secara optimal oleh institusi sekolah. Kondisi ini berkaitan erat dengan konsep *psychological safety* yaitu keyakinan jika lingkungan kerja aman untuk pengambilan resiko interpersonal, termasuk bersuara dan menyampaikan pendapat tanpa takut dihakimi. Ketika organisasi kurang peduli terhadap kepuasan guru, guru akaj merasa kebutuhan sosioemosional mereka kurang dihargai, sehingga *psychological safety* melemah (Kim,2020). Melalui *psychological safety*, *perceived organizational support* mempengaruhi kepuasan guru dalak bekerja sehingga mereka merasa aman secara psikologis (Kurt & Duyar, 2023).

Perceived organizational support membantu individu dalam mencapai kebutuhannya dan ia juga merasa didukung secara emosional (Kusumawardhani & Prabawani, 2017). *Perceived organizational support* dapat berupa dukungan dari perusahaan seperti ketika perusahaan memperhatikan kesejahteraan fisik dan mental karyawannya. Hal ini kemudian berpengaruh pada kesejahteraan fisik, emosional, dan sosial individu sehingga kesejahteraan secara keseluruhan atau *employee well-being* juga meningkat (Hossen et al., 2022). Sebagian karyawan juga beranggapan jika dukungan organisasi menjadi pendorong mereka dihargai, lebih stabil secara psikologis, dan keterlibatan bekerja, yang kemudian meningkatkan kesejahteraan mereka (Robeta & Wijono, 2025).

PENUTUP

Berlandaskan hasil penelitian, ditemukan jika *perceived organizational support* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *employee well-being* pada guru sekolah dasar swasta di Sumatera Barat. Ini memperlihatkan jika tingkat *perceived organizational support* tinggi, maka *employee well-being* akan tinggi pula pada guru. Meskipun demikian, studi ini tidak terlepas dari beberapa kekurangan seperti, ukuran sampel masih terbatas yaitu hanya pada guru swasta dan di jenjang sekolah dasar, belum ditelaah faktor-faktor lain yang mempengaruhi *employee well-being*, serta belum dikembangkan strategi intervensi untuk meningkatkan *perceived organizational support* dan *employee well-being*. Oleh sebab itu, studi mendatang disarankan untuk mencari faktor-faktor lain yang berdampak terhadap *employee well-being*, membandingkan temuan antara guru swasta dan negeri serta jenjang pendidikan berbeda, dan merancang penelitian intervensi yang bertujuan meningkatkan *perceived organizational support* dan *employee well-being* pada guru.

Secara praktis lembaga pendidikan terkhususnya lembaga pendidikan swasta perlu mengembangkan kebijakan dan praktik organisasi yang lebih suportif sebagai preventif dan promotive dalam meningkatkan kesejahteraan guru seperti sistem penggajian yang transparan, program penghargaan kinerja, layanan dukungan untuk guru, budaya organisasi yang responsif untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, R. N., & Erviana, V. Y. (2020). Analisis kesulitan guru dalam penerapan pembelajaran tematik pada kelas II di SD Muhammadiyah Karangwaru. *Jurnal Fundadikdas (Fundamental Pendidikan Dasar)*, 3(3), 223–234. <https://doi.org/10.12928/fundadikdas.v3i3.3142>
- Amin, B., Fatmah, N., Ahmad, Z. F., Angriani, A. D., Ruslan, & Bernard. (2024). Pengaruh habits of mind matematis terhadap prestasi belajar kognitif mahasiswa pendidikan matematika. *Caradde: Jurnal Inspirasi Dan Inovasi Guru*, 2(1), 36–45. <https://iforesomatahari.org/jurnal/index.php/caradde/article/view/31>.
- Anantha, W. D. Y., & Pratiwi, E. A. (2022). Hubungan antara *perceived organizational support* dengan *employee wellbeing* pada karyawan di PT. X Majalaya. *Jurnal Psikologi Insight*, 6(2), 93–102. <https://doi.org/10.17509/insight.v6i2.64738>

- Antara. (2024). Beda guru PNS dan swasta berikut gajinya. *Antara (Kantor Berita Indonesia)*. <https://www.antaraneews.com/berita/4390098/beda-guru-pns-dan-swasta-berikut-gajinya>
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Cerita data statistik untuk Indonesia: Memilih masa depan—faktor penentu preferensi sekolah negeri vs swasta*.
- BPS. (2024). *Jumlah Sekolah, Guru, dan Murid Sekolah Dasar (SD) di Bawah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Barat, 2024/2025*. Sumbangbps. <https://sumbar.bps.go.id/id/statistics-table/3/VWtKTmFFbDZaSFJWWVhOYU16WmhaRzICYIM5Wlp6MDkjMw==/jumlah-sekolah-guru--dan-murid-sekolah-dasar--sd--di-bawah-kementerian-pendidikan--kebudayaan--riset--dan-teknologi-menurut-kabupaten-kota-di-provinsi-sumatera-barat--2020.html?year=2024>
- Caesens, G., Stinglhamber, F., Demoulin, S., & De Wilde, M. (2017). Perceived organizational support and employees' well-being: the mediating role of organizational dehumanization. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 26*(4), 527–540. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1319817>
- Collie, R. J., Shapka, J. D., Perry, N. E., & Martin, A. J. (2015). Teacher well-being: Exploring its components and a practice-oriented scale. *Journal of Psychoeducational Assessment, 33*(8), 744–756. <https://doi.org/10.1177/0734282915587990>
- Dara, Y. P., Aisyah, S., & Rahma, U. (2021). *Kesejahteraan Guru : Apakah Tuntutan Emosional Kerja dan Kepercayaan pada Rekan Kerja itu Penting?*. *Ecopsy, 8*(2), 109–118. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.2021.06.010>
- Dickerson, M. K., Fenech, M., & Stratigos, T. (2024). Working with families: an investigation of early childhood educators' emotional labour and wellbeing. *Early Years, 45*(3–4), 593–609. <https://doi.org/10.1080/09575146.2024.2393143>
- DPR-RI. (2025). *Jangan Bedakan Guru Negeri dan Swasta dalam Berkesempatan Sama untuk Diangkat Jadi ASN PPPK*. *DPR-RI*. <https://www.dpr.go.id/kegiatan-dpr/berita/Jangan-Bedakan-Guru-Negeri-dan-Swasta-dalam-Berkesempatan-Sama-untuk-Diangkat-Jadi-ASN-PPPK-61603>
- Dreer, B. (2022). Teacher well-being: Investigating the contributions of school climate and job crafting. *Cogent Education, 9*(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2022.2044583>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology, 71*(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). Perceived organizational support: why caring about employees counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 7*, 101–124. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
- Fadhilla, I., Rahmi, T., & Febriani, U. (2023). Perceived organizational support & employee well-being pada karyawan bank. *Edusociata Jurnal Pendidikan Sosiologi, 6*(1), 386–394. <https://doi.org/10.24014/jp.v2i1i.28213>
- Fitri, A., Rahim, R., Nurhayati, Pagiling, A. S. L., Munfarikhatin, N. A., Simanjuntak, D. N., Hutagaol, K., & Anugrah, N. E. (2023). *Dasar-Dasar Statistika Untuk Penelitian* (R. Watianthos (ed.)). Yayasan Kita Menulis.
- Hossen, M. A., Khan, S. A., & Hasan, N. (2022). The effect of perceived organizational support on financial performance and the mediating role of customer satisfaction. *Journal of Business, 07*(3). <https://doi.org/10.18533/job.v7i03.265>
- Kazemi, F. Z., Mohsenipouya, H., Hosseinnataj, A., Roy, N., & Mamun, M. A. (2025). Perceived organizational support as a factor in managing work–family conflict and enhancing occupational well-being: findings from iranian nurses. *International Journal of Nursing Practice, 31*(5). <https://doi.org/10.1111/ijn.70061>
- Kim, B.-J. (2020). Unstable jobs harm performance: The importance of psychological safety and

- organizational commitment in Employees. *Sage Open*, 10(2). <https://doi.org/10.1177/2158244020920617>
- Kurt, T., & Duyar, I. (2023). The influence of perceived organizational support on teachers' job satisfaction: The mediating roles of climate for initiative and climate for psychological safety. *Participatory Educational Research*, 10(2), 156–173. <https://doi.org/10.17275/per.23.34.10.2>
- Kusumawardhani, H. A., & Prabawani, B. (2017). Pengaruh dukungan organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan bagian pengemasan PT. Sido Muncul Semarang, Tbk. *Jiab*, 6(4), 1–10. <https://doi.org/10.14710/jiab.2017.17199>
- Leonardi, F. N., & Astuti, N. W. (2023). Hubungan stres kerja dengan kesejahteraan psikologis guru. *Provita: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 16(2), 26–37. <https://doi.org/10.24912/provita.v16i2.26700>
- Mansir, F., Yogyakarta, U. M., Guru, K., & Nasional, P. (2020). Kesejahteraan dan kualitas guru sebagai ujung tombak pendidikan nasional era digital. *Jurnal IKA PGSD (Ikatan Alumni PGSD) Unars.*, 8(2), 293–303. <https://doi.org/10.36841/pgsdunars.v8i2.829>
- Nurhuda, R., & Budiman, A. (2022). Pengaruh perceived organizational support terhadap work engagement Guru SD Swasta X. *In Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(3), 674–681. <https://doi.org/10.29313/bcsp.v2i3.2875>
- Pandey, A., Maheshwari, M., & Malik, N. (2025). A systematic literature review on employee well-being: Mapping multi-level antecedents, moderators, mediators and future research agenda. *Acta Psychologica*, 258. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105080>
- Perangin-angin, N. A., Rajagukguk, T. U., & Sasmita, F. (2025). Permasalahan Guru SD dalam mengelola kelas: Studi kasus di Sekolah Dasar Negeri. *Perspektif: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Bahasa*, 3(2), 181-188. <https://doi.org/10.59059/perspektif.v3i2.2436>
- Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021a). Adaptasi employee well-being scale (EWBS) versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 93–101. <https://doi.org/DOI:http://dx.doi.org/10.24014/jp.v14i2.13112>
- Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021b). Pengaruh perceived organizational support terhadap work engagement dimediasi oleh regulatory focus ibu bekerja pada masa pandemi Covid-19. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 58–69. <https://doi.org/10.24036/jkmb.11197500>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Robeta, H. G., & Wijono, S. (2025). Perceived organizational support and employee well-being: A quantitative study of employees at CV. X, a dairy processing company in Indonesia. *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 9(3), 1856–1864. <https://doi.org/10.31316/g-couns.v9i3.7739>
- Safira, N. A., Labah, R. N., Asri, R. F., & Ersakta, A. A. (2025). Mekanisme Survival dan Kesejahteraan Guru Sekolah Dasar: Studi Kualitatif di SDN Campaka. *Nusantara: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 5(1), 138-152. <https://doi.org/10.62491/njpi.2025.v5i1-11>
- Sunarsih, & Arifin. (2025). Pengaruh penggunaan teknologi dalam mengajar terhadap employee well-being guru fisika di Pekanbaru. *Lambda Journal, Lembaga "Bale Literasi,"* 5(2), 462–467. <https://doi.org/10.58218/lambda.v5i2.1648>
- Suranda, A., & Nora, D. (2025). Strategi Sekolah Swasta dalam Mendapatkan Peserta Didik Baru di Tengah Ketatnya Persaingan dengan Sekolah Negeri (Studi Kasus: SMA Kartika 1-5 Padang). *Naradidik: Journal of Education and Pedagogy*, 4(3), 392-405. <https://doi.org/10.24036/nara.v4i3.272>
- Telaumbanua, T. P., & Nugraheni, K. S. (2025). Hubungan antara job demand dengan workplace well being pada kinerja karyawan perusahaan manufaktur di Jawa Tengah. *Media Bina Ilmiah*, 19(10), 5819–5828.

- Tomaszewska, K., Kowalczyk, K., & Majchrowicz, B. (2024). Relationships between job satisfaction, occupational burnout and rationing of care among intensive care unit nurses. *Frontiers in Public Health*, 12(May), 1–7. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1400169>
- Wei, H., & Zhang, P. (2025). Exploring the relationships between organizational support , teachers ' competency , emotion labor , and burnout in school-family collaboration. *Teaching and Teacher Education*, 165(28), 105158. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2025.105158>
- Wolgast, A., & Fischer, N. (2017). You are not alone : colleague support and goal-oriented cooperation as resources to reduce teachers ' stress. *Social Psychology of Education*. <https://doi.org/10.1007/s11218-017-9366-1>
- Wulandari, R. L., Rahmi, T., & Febriani, U. (2023). Promotion focus dan employee well-being pada guru di pesantren X. *Jurnal Psikologi Talenta Mahasiswa*, 3(1), 20–30. <https://doi.org/10.24036/jrp.v6i4.15330>
- Zahran, M. (2025). Potret Kontras: Jawa dikuasai SD Negeri, Indonesia Timur Malah Swasta. *CNBC Indonesia*. https://www.cnbcindonesia.com/research/20251201051932-128-689829/potret-kontras-jawa-dikuasai-sd-negeri-indonesia-timur-malah-swasta?utm_source=chatgpt.com
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 5(1), 621–644. <https://doi.org/10.1002/job>
- Zhou, S., Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2024). Factors associated with teacher wellbeing: A meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 36(2). <https://doi.org/10.1007/s10648-024-09886-x>