

Kesejahteraan Karyawan pada Pegawai di Karawang: Peran *Perceived Organizational Support* dan *Psychology Capital*

Nita Rohayati¹, Yulyanti Minarsih², Yusni Wisata³

*Corresponding author: E-mail: nitarohayati@ubpkarawang.ac.id

^{1,2,3}Fakultas Psikologi, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Psychology Capital* (PsyCap) dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan di Karawang, sebuah daerah industri dengan jumlah perusahaan yang signifikan. Metode kuantitatif digunakan dengan survei sebagai alat pengumpulan data yang melibatkan karyawan dari berbagai sektor industri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychology capital* dan *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai *Rsquare* sebesar 0,755; artinya sebesar 75,5% variasi pada kesejahteraan di tempat kerja dipengaruhi oleh *psychology capital* dan *perceived organizational support*, sisanya sebesar 24,5% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Karyawan yang merasakan dukungan organisasi yang tinggi dan memiliki tingkat *psychology capital* yang tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja, komitmen yang lebih tinggi, serta tingkat stres yang lebih rendah. Kombinasi antara POS dan PsyCap dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi kesejahteraan karyawan. Penelitian ini menyarankan agar perusahaan di Karawang meningkatkan dukungan terhadap karyawan dan mengembangkan program-program untuk memperkuat PsyCap guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan lebih produktif.

Kata kunci: Kesejahteraan karyawan, *Perceived Organizational Support*, *Psychology Capital*, Karawang, kepuasan kerja, komitmen karyawan

Abstract

This study aims to explore the role of Perceived Organizational Support (POS) and Psychology Capital (PsyCap) in enhancing employee well-being in Karawang, an industrial area with a significant number of companies. A quantitative method used a survey as the data collection tool, involving employees from various industrial sectors. The results indicate that both POS and PsyCap have a significant positive impact on employee well-being, with a significance value of 0.000. R-square value is 0.755, meaning that 75.5% of the variation in workplace well-being is influenced by perceived organizational support and psychology capital, while the remaining 24.5% is due to other unmeasured variables in this study. Employees who perceive high organizational support and possess high levels of PsyCap tend to have higher job satisfaction, and commitment, and lower levels of stress. The combination of POS and PsyCap can create a conducive work environment for employee well-being. This study suggests that companies in Karawang should enhance their support for employees and develop programs to strengthen PsyCap to create a better and more productive work environment.

Keywords: Employee well-being, *Perceived Organizational Support*, *Psychological Capital*, Karawang, job satisfaction, employee commitment

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia, atau karyawan, memainkan peran penting dalam mencapai tujuan, visi, dan misi perusahaan. Dari sudut pandang karyawan, dukungan dan perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan mereka di tempat kerja merupakan pertimbangan utama. Kesejahteraan karyawan diakui sebagai salah satu isu paling krusial yang harus ditangani oleh perusahaan (Page & Vella-Brodrick, 2009). Menurut Bartel, Peterson, dan Reina (2019), kesejahteraan di tempat kerja didefinisikan sebagai evaluasi subjektif oleh karyawan mengenai

kemampuan mereka untuk berkembang dan berkontribusi secara optimal dalam lingkungan kerja. Perasaan kesejahteraan ini, yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Page, 2005), meliputi dua dimensi: interpersonal dan intrapersonal. Dimensi interpersonal mencerminkan interaksi sosial yang ditandai dengan kenyamanan dan hubungan positif di tempat kerja, sedangkan dimensi intrapersonal mencerminkan makna internal yang ditandai dengan pengendalian diri dan pengembangan pribadi di tempat kerja (Bartel, Peterson & Reina, 2019).

Konsekuensi positif dari kesejahteraan di tempat kerja bagi karyawan dan organisasi sangat besar. Karyawan dengan tingkat kesejahteraan tinggi cenderung merasa seimbang, sehat, dan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik, sementara organisasi mendapat manfaat dari peningkatan kinerja, produktivitas, dan penurunan tingkat turnover (Black Dog Institute, 2018). Peneliti seperti Fridayanti dkk., (2019) telah menunjukkan dampak kesejahteraan di tempat kerja terhadap kesehatan psikologis karyawan. Selain itu, nimenemukan bahwa kesejahteraan dapat meningkatkan produktivitas, meskipun hubungan ini dimoderasi oleh berbagai faktor. Mengingat pentingnya kesejahteraan di tempat kerja, perusahaan harus fokus pada peningkatannya. Tingkat kesejahteraan karyawan yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kebahagiaan, komitmen, profitabilitas, dan penurunan turnover, sehingga menciptakan karyawan berkualitas yang memenuhi ekspektasi perusahaan (Ningsih, 2013). Simone (2014) menekankan bahwa organisasi harus memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap perasaan positif karyawan dan peningkatan kinerja, serta perlunya penilaian kesejahteraan yang netral dan berkelanjutan.

Namun, kenyataan di Indonesia menunjukkan gambaran yang berbeda. Menurut survei internasional dari Gallup dan Accenture (2020), Indonesia menempati peringkat rendah dalam hal kepuasan kerja karyawan, dengan hanya 18% pekerja yang merasa puas dengan pekerjaan mereka. Ketidakpuasan ini sering kali disebabkan oleh ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan, imbalan, dan kesempatan untuk kemajuan karier. Wawancara dan analisis seperti yang dilakukan oleh Reba Global (2018) dan Herwanto dan Ummi (2017), menunjukkan bahwa kesejahteraan di tempat kerja di kalangan karyawan umumnya rendah, dengan menyoroti masalah terutama pada dimensi interpersonal dan intrapersonal seperti yang didefinisikan oleh Bartel, Peterson, dan Reina (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan di tempat kerja meliputi kondisi kerja, sifat kepribadian, dan stres kerja (Danna & Griffin, 1999). *Psychology Capital*, yang didefinisikan oleh Luthans (2010) sebagai faktor kunci yang mempengaruhi kebahagiaan jangka panjang, dan *Perceived Organizational Support* (POS), yang mendorong rasa aman dan pemenuhan psikososial (Caesens, Stinglhamber, & Ohana, 2016), adalah elemen penting dalam meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja.

Psychology Capital mencakup keyakinan diri, optimisme, harapan, dan ketahanan, yang semuanya berkontribusi pada perilaku positif dalam organisasi dan peningkatan kesejahteraan di tempat kerja (Youssef & Luthans, 2007). *Perceived Organizational Support* melibatkan keadilan, dukungan dari atasan, dan imbalan organisasi, yang semuanya berkontribusi pada kesejahteraan karyawan (Eisenberger, 2016; Rhoades & Eisenberger, 2002).

Selanjutnya hasil dari wawancara peneliti dengan 10 orang karyawan pada salah satu BUMN di Karawang, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kesejahteraan di tempat kerja. Lima orang karyawan merasakan kurang nyaman dan merasa kesal dalam

bekerja karena sudah jenuh dengan pekerjaan yang selama ini diembannya. Selain itu, karyawan juga merasa kurang puas dan mengeluhkan kurangnya keseimbangan antara hak dan kewajiban yang terjadi di perusahaan ini. Hal tersebut berkaitan dengan kesejahteraan di tempat kerja pada aspek *core affect*.

Tiga karyawan lainnya mengatakan bahwa mereka tidak memiliki perasaan berprestasi di tempat kerjanya karena kurangnya pujian dari atasan mereka. Sedangkan dua karyawan lainnya mengaku saat ditanya mengenai tanggung jawab, mereka mengutarakan bahwa belum maksimal dalam melakukan pekerjaannya dan terkadang tidak mau tahu karena mereka merasa tidak diperdulikan. Permasalahan tersebut berkaitan dengan kesejahteraan di tempat kerja pada aspek *intrinsic work value*.

Permasalahan selanjutnya yaitu ketika pekerjaan belum selesai, pekerjaan tersebut harus diselesaikan walaupun menambah jam kerja, namun hal tersebut tidak masuk ke dalam lembur kerja. Selain itu, jika ada lembur, upah tidak diberikan tepat waktu. Fasilitas seperti *air conditioner* pun kurang memadai, khususnya yang berkaitan dengan pelayanan. Karyawan juga merasakan kurangnya apresiasi atau penghargaan dari perusahaan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Hal tersebut bisa dikatakan belum terpenuhinya kesejahteraan di tempat kerja pada nilai ekstrinsik yaitu mengenai upah, kondisi kerja, dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan (Page, 2005).

Selaras dengan hasil wawancara, hasil survei yang dilakukan peneliti terhadap 21 responden, menunjukkan bahwa 57,1% menjawab bahwa fasilitas kantor kurang memadai, 52,4% merasa kurang diapresiasi dengan baik atas pekerjaannya, 52,4% menjawab gaji yang diterima kurang memadai, dan 57,1% merasa status kerja dalam perusahaan masih kurang aman. Berbagai permasalahan yang ditemukan tersebut sangat berkaitan dengan kesejahteraan di tempat kerja yang belum terpenuhi yaitu pada aspek *extrinsic work value*.

Studi empiris mendukung adanya korelasi signifikan antara *Psychology Capital* dan kesejahteraan di tempat kerja, serta antara *Perceived Organizational Support* dan kesejahteraan di tempat kerja (Roemer & Harris, 2018; Watto, Zhao, & Meng Xi, 2018). Meskipun penelitian tentang hubungan individu ini cukup luas, masih terdapat kekurangan dalam meneliti efek gabungan dari *Psychology Capital* dan *Perceived Organizational Support* terhadap kesejahteraan di tempat kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menyelidiki korelasi antara *Psychology Capital* dan *Perceived Organizational Support* dengan kesejahteraan di tempat kerja di antara karyawan. Memahami hubungan ini dapat membantu organisasi mengembangkan strategi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan mengurangi turnover.

LANDASAN TEORI

Workplace Well-being

Kesejahteraan di tempat kerja didefinisikan sebagai kondisi di mana karyawan dapat merasakan kepuasan dan kesejahteraan baik secara emosional maupun dalam nilai-nilai

pekerjaan mereka. Menurut Page (2005), kesejahteraan di tempat kerja adalah "rasa sejahtera yang dapat dirasakan oleh para karyawan yang berhubungan tentang perasaan secara umum serta nilai intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaannya."

Aspek-aspek kesejahteraan di tempat kerja menurut Page (2005) meliputi:

- a) *Core affect* : Istilah core affect sendiri memiliki arti sebagai suatu kondisi seseorang saat mengalami perasaan nyaman dan tidak nyaman yang bercampur dengan gairah dan mempengaruhi aktivitasnya (Russel dalam Herwanto, 2017).
- b) *Intrinsic work value* : Aspek ini mengacu pada perasaan karyawan terkait tugas yang dimiliki yaitu tanggung jawab dalam bekerja, makna pekerjaan, kemandirian dalam bekerja, penggunaan pengetahuan dan kemampuan disaat bekerja, serta perasaan berprestasi dalam bekerja.
- c) *Extrinsic work value*: Yaitu yang berkaitan dengan suatu hal yang ada di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja, antara lain penggunaan waktu sebaik-baiknya, kondisi kerja, supervisi, peluang promosi, pengakuan terhadap kinerja yang baik, penghargaan yang diberikan kepada karyawan, upah, dan keamanan pekerjaan."

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan di tempat kerja termasuk kepuasan kerja, kepribadian, evaluasi diri (termasuk harga diri, *self efficacy*, *locus of control*, dan neurotisme), tujuan dan pencapaian kerja, serta nilai-nilai kehidupan dan kerja. Bakker & Demerouti (dalam Saputra & Yuniasanti, 2022) juga menyoroti faktor-faktor seperti *job demands*, *job control*, *job resources*, dan persepsi dukungan organisasi yang memengaruhi kesejahteraan di tempat kerja.

Dengan demikian, kesejahteraan di tempat kerja adalah kondisi yang melibatkan kepuasan emosional dan nilai-nilai pekerjaan, yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan kebahagiaan karyawan.

Perceived Organizational Support

Persepsi dukungan organisasi adalah cara di mana anggota organisasi menilai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka sebagai imbalan atas tugas yang dilakukan. Rhoades dan Eisenberger (2002) mendefinisikan bahwa ini merupakan pandangan anggota organisasi terhadap apresiasi yang diberikan organisasi terhadap kontribusi mereka.

Menurut teori Rhoades dan Eisenberger (2002), terdapat tiga aspek utama persepsi dukungan organisasi:

- a) Keadilan: Melibatkan distribusi sumber daya secara adil dan perlakuan yang bermartabat terhadap karyawan dalam alokasi sumber daya.
- b) Dukungan atasan: Melibatkan perhatian atasan terhadap kontribusi dan kesejahteraan bawahan sebagai representasi dari organisasi.

- c) Penghargaan organisasi dan kondisi kerja: Melibatkan pengakuan dan penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi terhadap prestasi mereka.

Dengan demikian, persepsi dukungan organisasi adalah konsep penting dalam konteks kesejahteraan karyawan di tempat kerja, yang melibatkan evaluasi karyawan terhadap penghargaan, dukungan, dan perlakuan yang mereka terima dari organisasi.

Psychology Capital

Psychology capital merujuk pada keadaan psikologis positif individu yang meliputi efikasi diri untuk menghadapi tugas yang menantang, membuat atribusi positif terhadap kesuksesan saat ini dan di masa depan, tekun dalam mencapai tujuan, serta mampu mempertahankan ketahanan untuk mencapai keberhasilan (Luthans, 2007). Dalam konteks organisasi, *psychology capital* berperan dalam membentuk perilaku organisasi yang positif (Avolio, Luthans & Youssef, 2007), dan didefinisikan sebagai modal sikap atau perilaku yang berkontribusi terhadap keberhasilan individu (Avolio, Luthans, Youssef, 2006).

Menurut Avolio dan Luthans (2007), aspek-aspek *psychology capital* meliputi:

- a) Efikasi Diri: Kepercayaan individu terhadap kemampuannya untuk menggerakkan motivasi dan sumber daya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas secara sukses
- b) Harapan: Motivasi positif yang mendasar pada keinginan untuk mencapai tujuan, didukung dengan rencana atau strategi yang diperlukan.
- c) Optimisme: Sikap positif yang melihat kejadian positif sebagai hal internal, permanen, dan dapat mempengaruhi kejadian lainnya, sementara kejadian negatif dianggap eksternal, sementara, dan spesifik.
- d) Resiliensi: Kemampuan individu untuk beradaptasi dan bangkit dari tantangan, kegagalan, atau situasi sulit, baik dalam konteks pribadi maupun profesional.

Dengan demikian, *psychology capital* mengacu pada modal psikologis individu yang terdiri dari efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi, yang berperan penting dalam motivasi diri, proses kognitif, dan kinerja yang baik di lingkungan kerja.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Responden adalah remaja berusia 15-18 tahun yang bersekolah di Kabupaten Karawang. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 93 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*.

Penelitian ini menggunakan tiga skala yaitu skala *workplace well-being*, skala persepsi dukungan organisasi, dan skala *psychology capital*. Untuk mengukur kesejahteraan di tempat kerja, skala yang digunakan adalah skala yang dikonstruksi dengan menggunakan indikator yang

dibuat oleh Page (2005). Skala ini mengacu pada aspek *core affect*, *intrinsic work value* dan *extrinsic work value*. Aitem pada skala ini berjumlah 13 dan bersifat *favorable* dan *unfavorable* dengan nilai rentang validitas bergerak dari 0,310 sampai dengan 0,669 dan memiliki nilai koefisien reliabilitas 0,835 yang artinya alat ukur tersebut valid dan reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur persepsi dukungan organisasi adalah skala yang diadopsi dari *Survey Of Perceived Organizational Support* (Eisenberger, 1997). Skala ini terdiri dari 8 aitem unidimensional dan bersifat *favorable* dan *unfavorable* dengan nilai rentang validitas bergerak dari 0,326 sampai dengan 0,727 dan memiliki nilai koefisien reliabilitas 0,835 yang artinya alat ukur tersebut valid dan reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini. Instrumen yang digunakan untuk mengukur *psychology capital* dalam penelitian ini adalah dengan adopsi dari *Compound Psycap Scale 12* (Lorenz, dkk., 2016), yang dikembangkan dari teori Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) mengukur empat aspek utama modal psikologis: efikasi diri, harapan, resiliensi, dan optimisme dan terdiri dari 12 aitem. Validitas dan reliabilitas menunjukkan koefisien reliabilitas keseluruhan CPC 12 adalah 0,91, dengan nilai validitas untuk masing-masing aspek berkisar antara 0,72 hingga 0,93. Hal ini menegaskan bahwa CPC 12 merupakan alat ukur yang valid dan dapat diandalkan untuk mengevaluasi *psychology capital*.

Skala dalam penelitian ini semuanya menggunakan skala model Likert dengan 5 alternatif jawaban: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik. Berdasarkan hipotesis dan tujuan penelitian maka uji regresi linear berganda pada penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh *perceived organizational support* dan *psychology capital* terhadap kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

HASIL

Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Pos Indonesia KCU Karawang yang berjumlah 93 orang. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling total yaitu teknik yang dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel/ responden pemberi informasi. Subjek dalam penelitian adalah karyawan tetap PT. Pos Indonesia KCU Karawang yang berjumlah 93 orang. Berdasarkan data yang telah disebar, maka diperoleh demografis karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Adapun rinciannya yaitu:

Tabel 1. Gambaran Responden

Jenis Data	Kriteria	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	67	72 %
	Perempuan	26	28 %

Usia	20-30 tahun	11	11,8 %
	31-40 tahun	42	45,2 %
	41-50 tahun	28	30,1 %
	>50 tahun	12	12,9 %
	Tingkat pendidikan	SMK/ SMA Sederajat	48
Masa Kerja	D3	17	18,3 %
	S1	24	25,8 %
	Lain-lain	4	4,3 %
	5-10 tahun	33	35,5 %
	11-15 tahun	22	23,7 %
	16-20 tahun	8	8,6 %
	>20 tahun	30	32,3 %

Berdasarkan pada tabel, diketahui bahwa dari 93 responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan laki-laki yaitu sebanyak 72 %. Sementara karyawan perempuan hanya 28 %. Berdasarkan usia, mayoritas karyawan berada di rentang usia 31-40 tahun dengan jumlah 45,2 %, lalu diusia 41-50 tahun dengan jumlah 30,1 %. Karyawan usia lebih dari 50 tahun sebanyak 12,9 %, dan yang paling sedikit berada di rentang usia 20-30 tahun dengan jumlah 11,8%. Sementara itu, tingkat pendidikan terakhir pada karyawan PT. Pos Indonesia KCU Karawang yang terbanyak adalah SMK/ SMA Sederajat yaitu 51,6 %. Kemudian S1 sebanyak 25,8 %, D3 sebanyak 18,3 %, dan lain-lain sebanyak 4,3 %. Selain itu, diketahui bahwa sebagian besar karyawan memiliki masa kerja 5-10 tahun yaitu sebanyak 35,5 %. Tidak jauh berbeda, karyawan dengan masa kerja lebih dari 20 tahun yaitu sebanyak 32,3%, sebagian lainnya berada di rentang masa kerja 11-15 tahun sebanyak 23,7% dan hanya 8,6 % berada pada masa kerja 16-20 tahun.

Hasil Uji normalitas memperlihatkan bahwa nilai Signifikansi, Kolmogorov-Smirnov Unstandardized Residual pada variabel grit, work life balance, psychological capital dan dukungan sosial sebesar $0,48 > 0,05$ maka data dikatakan berdistribusi normal. Berdasarkan perhitungan analisis regresi berganda, diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh *perceived organizational support* dan *psychology capital* terhadap

kesejahteraan di tempat kerja adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F-hitung $138,796 > F$ -tabel $0,015$ F- menegaskan bahwa kedua prediktor tersebut memiliki kontribusi yang signifikan terhadap model. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan pada variabel *perceived organizational support* dan *psychology capital* terhadap kesejahteraan di tempat kerja. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *psychology capital* dan *perceived organizational support* yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi pula kesejahteraan yang dirasakan di tempat kerja.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7046.670	2	3523.335	138.796	.000 ^b
	Residual	2284.642	90	25.385		
	Total	9331.312	92			

a. Dependent Variable: WORKPLACE WELLBEING

b. Predictors: (Constant), PSYCHOLOGY CAPITAL, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT

Uji hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah untuk menanyakan hubungan antara 2 variabel atau lebih. Sehingga tujuan rancangan hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti (Sugiyono, 2021). Adapun hipotesis yang hendak diuji pada penelitian ini adalah :

Ha : Terdapat peran *perceived organizational support* dan *psychology capital* terhadap *workplace wellbeing* pada karyawan

H0 : Tidak Terdapat peran *perceived organizational support* dan *psychology capital* terhadap *workplace wellbeing* pada karyawan

penghitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS 27. *statistic for windows* diperoleh informasi sebagai berikut:

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.869a	.755	.750	5.038

a. Predictors: (Constant), PSYCHOLOGY CAPITAL, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT

b. Dependent Variable: WORKPLACE WELLBEING

Koefisien korelasi (R) antara variabel prediktor dan variabel tergantung adalah 0.869, menunjukkan bahwa kedua prediktor tersebut memiliki hubungan yang kuat dengan tingkat kesejahteraan di tempat kerja. Dalam penelitian ini, kita melihat bagaimana *psychology capital* dan *perceived organizational support* mempengaruhi kesejahteraan di tempat kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua hal tersebut memiliki hubungan positif yang penting dengan tingkat kesejahteraan di tempat kerja. Artinya, semakin tinggi *psychology capital* dan dukungan organisasional yang dirasakan oleh karyawan, semakin baik kesejahteraan mereka di tempat kerja. Misalnya, keyakinan diri, optimisme, harapan untuk masa depan, dan dukungan yang dirasakan dari perusahaan semuanya berperan penting dalam membuat karyawan merasa baik di tempat kerja.

Dalam penelitian ini, kita menemukan bahwa sekitar 75.5% variasi dalam tingkat kesejahteraan di tempat kerja dapat dijelaskan oleh *psychology capital* dan *perceived organizational support*. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor psikologis dan dukungan dari perusahaan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mendukung ide bahwa dukungan organisasional yang dirasakan dan modal psikologis individu berperan penting dalam mempengaruhi tingkat kesejahteraan di tempat kerja.

DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan nilai F sebesar 138.796 dengan signifikansi kurang dari 0.001, menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan adalah signifikan. Artinya, setidaknya satu dari variabel prediktor (*psychology capital* dan *perceived organizational support*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

Hasil ini memungkinkan untuk menerima Hipotesis Alternatif yang menyatakan bahwa Terdapat peran *perceived organizational support* dan *psychology capital* terhadap kesejahteraan karyawan di tempat kerja, dengan kata lain, semakin tinggi *psychology capital* individu (seperti *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience*) dan semakin tinggi pula persepsi dukungan yang dirasakan dari organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan.

Psychological capital, yang merupakan konstruksi psikologis yang terdiri dari *self-efficacy* (efikasi diri), *optimism* (optimisme), *hope* (harapan), dan *resilience* (resiliensi), telah terbukti secara konsisten mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Menurut teori yang dikembangkan oleh Luthans, Youssef, dan Avolio (2007), *self-efficacy* mengacu pada keyakinan individu akan kemampuannya untuk berhasil dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan. *Optimism* mengacu pada cara individu menafsirkan peristiwa positif dan negatif, dengan menekankan bahwa peristiwa positif bersifat stabil dan meluas, sedangkan peristiwa negatif bersifat sementara dan spesifik. *Hope* merupakan kondisi motivasional positif dengan energi yang terarah pada tujuan dan perencanaan untuk mencapai tujuan tersebut. *Resiliensi*, di sisi lain, mengacu pada kemampuan individu untuk beradaptasi dan pulih dari tantangan atau perubahan yang mengganggu.

Studi-studi sebelumnya, seperti yang disampaikan oleh Avey dan Palmer (2010) serta Snyder dkk., (2002), menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *psychological*

capital yang tinggi cenderung menunjukkan sikap dan perilaku yang lebih adaptif di tempat kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kebahagiaan, kepuasan kerja, dan kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

Perceived organizational support, di sisi lain, mengacu pada persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka, peduli terhadap kesejahteraan mereka, dan menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan (Eisenberger dkk., 2016; Rhoades & Eisenberger, 2002). Dukungan organisasional yang dirasakan ini dapat berasal dari berbagai aspek, seperti keadilan prosedural dalam distribusi sumber daya, dukungan dari atasan dalam pengelolaan kinerja, dan penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan.

Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa didukung oleh organisasi cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan, lebih sedikit stres, dan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Ini sejalan dengan temuan dari Rhoades dan Eisenberger (2002), yang menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap dukungan organisasional berhubungan positif dengan kesejahteraan mereka di tempat kerja.

Hasil uji determinasi simultan menunjukkan bahwa *psychology capital* dan *perceived organizational support* secara bersama-sama mampu menjelaskan 75,5% variasi dalam kesejahteraan karyawan di tempat kerja, sedangkan faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian menjelaskan 24,5% variasi lainnya. Ini menunjukkan bahwa meskipun *psychology capital* dan *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang signifikan, masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan di tempat kerja diantaranya kepuasan kerja, kepribadian, evaluasi diri (termasuk harga diri, *self efficacy*, *locus of control*, dan neurotisme), tujuan dan pencapaian kerja, serta nilai-nilai kehidupan dan kerja. Bakker & Demerouti (dalam Saputra & Yuniasanti, 2022) juga menyoroti faktor-faktor seperti *job demands*, *job control*, *job resources*. Penelitian telah mengidentifikasi beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *school well-being*. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dapat menjelajahi variabel tersebut untuk memperdalam pemahaman tentang peran *psychology capital* dan *perceived organizational support* terhadap kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan nilai F sebesar 138.796 dengan signifikansi kurang dari 0.001, menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan adalah signifikan. Artinya, setidaknya satu dari variabel prediktor (*psychology capital* dan *perceived organizational support*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

Hasil ini memungkinkan untuk menerima Hipotesis Alternatif yang menyatakan bahwa Terdapat peran *perceived organizational support* dan *psychology capital* terhadap kesejahteraan karyawan di tempat kerja, dengan kata lain, semakin tinggi *psychology capital* individu (seperti *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience*) dan semakin tinggi pula persepsi dukungan yang dirasakan dari organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan.

Psychological capital, yang merupakan konstruksi psikologis yang terdiri dari *self-efficacy* (efikasi diri), *optimism* (optimisme), *hope* (harapan), dan *resilience* (resiliensi), telah terbukti secara konsisten mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Menurut teori yang

dikembangkan oleh Luthans, Youssef, dan Avolio (2007), *self-efficacy* mengacu pada keyakinan individu akan kemampuannya untuk berhasil dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan. Optimism mengacu pada cara individu menafsirkan peristiwa positif dan negatif, dengan menekankan bahwa peristiwa positif bersifat stabil dan meluas, sedangkan peristiwa negatif bersifat sementara dan spesifik. *Hope* merupakan kondisi motivasional positif dengan energi yang terarah pada tujuan dan perencanaan untuk mencapai tujuan tersebut. Resiliensi, di sisi lain, mengacu pada kemampuan individu untuk beradaptasi dan pulih dari tantangan atau perubahan yang mengganggu.

Studi-studi sebelumnya, seperti yang disampaikan oleh Avey dan Palmer (2010) serta Snyder dkk., (2002), menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *psychological capital* yang tinggi cenderung menunjukkan sikap dan perilaku yang lebih adaptif di tempat kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kebahagiaan, kepuasan kerja, dan kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

Perceived organizational support, di sisi lain, mengacu pada persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka, peduli terhadap kesejahteraan mereka, dan menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan (Eisenberger dkk., 2016; Rhoades & Eisenberger, 2002). Dukungan organisasional yang dirasakan ini dapat berasal dari berbagai aspek, seperti keadilan prosedural dalam distribusi sumber daya, dukungan dari atasan dalam pengelolaan kinerja, dan penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan.

Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa didukung oleh organisasi cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan, lebih sedikit stres, dan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Ini sejalan dengan temuan dari Rhoades dan Eisenberger (2002), yang menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap dukungan organisasional berhubungan positif dengan kesejahteraan mereka di tempat kerja.

Hasil uji determinasi simultan menunjukkan bahwa *psychology capital* dan *perceived organizational support* secara bersama-sama mampu menjelaskan 75,5% variasi dalam kesejahteraan karyawan di tempat kerja, sedangkan faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian menjelaskan 24,5% variasi lainnya. Ini menunjukkan bahwa meskipun *psychology capital* dan *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang signifikan, masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan di tempat kerja diantaranya kepuasan kerja, kepribadian, evaluasi diri (termasuk harga diri, *self efficacy*, *locus of control*, dan neurotisme), tujuan dan pencapaian kerja, serta nilai-nilai kehidupan dan kerja. Bakker & Demerouti (dalam Saputra & Yuniasanti, 2022) juga menyoroti faktor-faktor seperti *job demands*, *job control*, *job resources*. Penelitian telah mengidentifikasi beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *school well-being*. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dapat menjelajahi variabel tersebut untuk memperdalam pemahaman tentang peran *psychology capital* dan *perceived organizational support* terhadap kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan salah satu BUMN di kota Karawang didapatkan kesimpulan bahwa :

- a) *Psychology capital* dan *perceived organizational support* secara simultan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan di tempat kerja.
- b) Kesejahteraan karyawan di tempat kerja sebagai variabel kriterium dapat dijelaskan oleh *psychology capital* dan *perceived organizational support* sebagai variabel prediktor sebesar 75,5%, dan selebihnya 24,5 % dijelaskan oleh faktor lain.

Kesimpulannya, hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang pentingnya *psychology capital* dan *perceived organizational support* dalam meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja. Implikasinya bagi manajemen organisasi adalah pentingnya memperkuat kedua faktor ini melalui kebijakan dan praktik yang mendukung pengembangan psikologis karyawan serta memberikan dukungan yang jelas dan terukur dari organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Avey, J.B.M., Luthans, F., Smith, R.M., & Palmer, N.F. (2010). Impact of Positive Psychological Capital on Employee wellbeing over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17-28. Doi: 10.1037/a0016998
- 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.
- Black Dog Institute. (2018). Workplace Wellbeing. Resource and Support. <https://www.blackdoginstitute.org.au/resources-support/wellbeing/workplace-wellbeing/>
- Caesens, G., Stinglhamber, F., & Ohana, M. (2016). Perceived organizational support and well being: A weekly study. *Journal of Managerial Psychology*, 31(7), 1214-1230.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of management*, 25(3), 357-384.
- Eisenberger, R. and Stinglhamber, F. (2011). *Perceived Organizational Support: Fostering Enthusiastic and Productive Employees*, APA Books, Washington, DC.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Arneli, S., & Lynch, P. (1997). *Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction*. *Journal of Applied Psychology*, 82 No. 5, 812-820.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507
- Eisenberger, R., Malone, G. P., & Presson, W. D. (2016). Optimizing perceived organizational support to enhance employee engagement. *Society for Human Resource Management and Society for Industrial and Organizational Psychology*, 2, 1-22. http://www.siop.org/SIOP-SHRM/SHRM-SIOP_POS.pdf
- Fridayanti, N. Kardinah, Tyas Julianti Nurul Fitri. (2019). Peran workplace wellbeing terhadap mental health: studi pada karyawan disabilitas. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 191-200. Oktober 17, 2021. Doi: 10.15575/psy.v6i2.5754
- Herwanto., Fitrah, Tul, Ummi. (2017). Pengaruh workplace wellbeing terhadap kinerja guru

- SD. Jurnal penelitian dan pengukuran psikologi, 6(1), 55-60. Doi: <https://doi.org/10.21009/JPPP.061.07>
- Isham, A., Mair, S., & Jackson, T. (2020). Wellbeing and productivity: A review of the literature. In CUSP Working Paper Series (No. 22). <https://www.cusp.ac.uk/themes/s1/wp22/>
- Lorenz, T., Beer, C., Pütz, J., & Heinitz, K. (2016). Measuring psychological capital: Construction and validation of the compound PsyCap scale (CPC-12). *PloS one*, 11(4), e0152892.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J & Peterson, S. J (2010). The Development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67. Doi: <https://doi.org/10.1002/hrdq.20034>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Normal, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. October 6, 2021. Doi: 10.1111/j.1744-6570.2007.00083.
- Ningsih, P. (2013). Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Administrasi Pada PT. Morris Site Muara Kaman. *E-Journal Administrasi Bisnis*, 1(2), 104-113. Oktober 20, 2021. Doi: 06-01-13-05-20-38
- Page, K. (2005). Subjective Wellbeing In The Workplace. Thesis. School Of Psychology Faculty Of Health And Behavioral Sciences Deakin University. 18 Oktober 2021
- Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The ‘what’, ‘why’, and ‘how’ of employee wellbeing: a new model. *Soc Indic Res*, 90(17), 411-458. 17 October 2021. Doi: <http://hdl.handle.net/10.1007/s11205-008-9270-3>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87 No. 4, 698-714.
- Roemer, A. & Harris, C. (2018). Perceived Organizational Support and well being: the role of psychological capital for mediators. *SA Journal of Psychology*, 44(1), 1011. 8 October 2021. Doi: 10.4102/sajip.v44i0.1539
- Saputra, A. B., & Yuniasanti, R. (2022). *Job Demands dan Workplace Wellbeing Pada Pekerja Hotel X di Yogyakarta*. *Psikosains*, 92-105.
- Simone, Stefania De. (2014). Conceptualizing wellbeing in the workplace. *International journal of business and social science*, 5 (12)
- Snyder, C. R., Shorey, H. S., Cheavens, J., Pulvers, K. M., Adams, V., & Wiklund, C. (2002). Hope And Academic Success In College. *Journal Of Educational Psychology*, 94, 820-826.
- Wattoo, M. A., Zhao, S., & Xi, M. (2018). Perceived organizational support and employee well-being: Testing the mediatory role of work–family facilitation and work–family conflict. *Chinese Management Studies*, 12(2), 469-484.
- Youssef-Morgan, C. M., & Luthans, F. (2015). Psychological Capital and wellbeing. *Stress and Health*, 31(3), 180-188. 19 Oktober 2021. Doi: 10.1002/smi.2623