

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KESEJAHTERAAN DI TEMPAT KERJA PADA KARYAWAN PT. X

Yusni Wisata¹, ps19.yusnias@mhs.ubpkarawang.ac.id

Nita Rohayati², nita.rohayati@ubpkarawang.ac.id

Yulyanti Minarsih³, yulyanti.minarsih@ubpkarawang.ac.id

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

Jl. HS.Ronggo Waluyo, Puseurjaya, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat - 41361

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan di tempat kerja pada karyawan PT X. Berbagai permasalahan yang ditemukan yaitu mengenai pemberian upah, kondisi kerja, penghargaan yang diberikan kepada karyawan, dan kurang nyaman di tempat kerja merupakan hal yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan di tempat kerja atau *workplace wellbeing*. Pengukuran dilakukan dengan mengadopsi alat ukur *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS) 8, sedangkan kesejahteraan di tempat kerja menggunakan alat ukur *workplace wellbeing* yang dikonstruksi. Subjek penelitian berjumlah 93 karyawan dan menggunakan teknik sampling total. Teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana dan diperoleh hasil persamaan regresi $Y = 6,869 + 1,450X$ dengan nilai t_{hitung} sebesar $15,891 > t_{tabel} (1,986)$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan di tempat kerja. Semakin tinggi tingkat persepsi dukungan organisasi, semakin tinggi kesejahteraan di tempat kerja pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat persepsi dukungan organisasi, maka semakin rendah pula kesejahteraan di tempat kerja yang dirasakan oleh karyawan. Persepsi dukungan organisasi mampu memberikan kontribusi sebesar 73,5 % terhadap kesejahteraan di tempat kerja, sedangkan sisanya sebesar 26,5 % merupakan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Persepsi Dukungan Organisasi, Kesejahteraan Di Tempat Kerja, Karyawan.*

Abstract. This research aims to determine the influence of perceived organizational support on workplace well-being among PT X employees. The various problems found, namely regarding wages, working conditions, awards given to employees, and lack of comfort in the workplace are matters related to employee welfare at work or workplace wellbeing. Measurements were carried out by adopting the Survey of Perceived Organizational Support (SPOS) 8 measuring instrument, while workplace well-being using a constructed workplace wellbeing measuring instrument. The research subjects were 93 employees and used a total sampling technique. The data analysis used a simple linear regression, showing that organizational support perception significantly influences workplace well-being, as the calculated t-value (15.891) exceeds the critical t-table value (1.986) with a significant level of $0.000 < 0.05$. So, the null hypothesis (H_0) was rejected, and the alternative hypothesis (H_a) was accepted. The higher the level of perceived organizational support, the higher the workplace well-being of employees. Conversely, the lower the level of perceived organizational support, the lower the well-being at work felt by employees. Perception of organizational support is able to contribute 73.5% to well-being in the workplace, while the remaining 26.5% is another factor not examined in this research.

Keywords: *Perception of Organizational Support, Well-being at Work, Employees.*

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dan tak terpisahkan dari organisasi, termasuk institusi dan perusahaan yang secara esensial terdiri dari individu-individu yang aktif bekerja dalam suatu organisasi, dan membantu mendorong pencapaian tujuan organisasi tersebut (Ansory & Indrasari, 2018). Hasibuan (dalam Damayanti & Budiani, 2021) menyatakan bahwa karyawan memiliki nilai penting sebagai aset bagi perusahaan, dan perlu berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan yang memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan mengembangkan keterampilan mereka secara maksimal (Rafiq *et al.*, 2022).

Menurut Pryce Jones (dalam Marpaung & Simarmata, 2020), agar dapat meningkatkan produktivitas dan menciptakan suasana positif dalam mengelola serta mempengaruhi lingkungan kerja, karyawan perlu memiliki kesejahteraan di tempat kerja. Enders dan Smoak (dalam Agustin & Maryam, 2022) berpendapat bahwa karyawan dengan kesejahteraan di tempat kerja yang tinggi umumnya memiliki suasana emosi yang positif, meningkatkan kebahagiaan, dan meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Jika perusahaan ingin mempertahankan eksistensinya, maka diperlukan tenaga kerja yang berkualitas dan mampu bersaing dengan unggul (Hartomo & Luturlean, 2020). Meningkatnya persaingan dan tuntutan profesional menciptakan banyak tekanan yang harus dihadapi karyawan di lingkungan kerja mereka (Theosandoro & Fatyandri, 2019).

Target merupakan tuntutan profesional kerja untuk menilai kemampuan karyawan dalam mendapatkan hasil yang maksimal demi tujuan perusahaan (Putra *et al.*, 2022). Menurut Hasibuan (dalam Saputra & Yuniasanti, 2022) tuntutan kerja yang mengharuskan tinggi adalah salah satu bagian yang ada pada pekerjaan. Namun, apa yang dibutuhkan karyawan perusahaan harus bisa memberikannya, contohnya kesejahteraan yang di fasilitasi. Pemberian fasilitas kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kesejahteraan dapat diberikan secara material yaitu berupa kompensasi yang diterima oleh karyawan dengan bentuk uang, ataupun non material.

PT. X merupakan sebuah perusahaan milik negara (BUMN) yang beroperasi dalam sektor jasa kurir dan logistik, jasa keuangan, dan jasa properti. Seiring perkembangan zaman dan teknologi, PT. X kini menghadapi era disruptif yang mau tidak mau harus direspon dengan cepat dan tepat (Simbur Sumatera, 2019). Ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kesejahteraan di tempat kerja di PT. X tersebut, seperti kurangnya keseimbangan antara hak dan kewajiban, kurangnya pujian dari atasan, fasilitas kendaraan kurang memadai, upah lembur tidak diberikan tepat waktu, dan lain sebagainya.

Menurut Page (2005), faktor yang mempengaruhi kesejahteraan di tempat kerja meliputi kepuasan, kepribadian, evaluasi diri inti atau *core self-evaluation*, tujuan dan pencapaian kerja, serta *life values & work values*. Selanjutnya menurut Caesens *et al.* faktor yang berkaitan dengan organisasi dan berpengaruh pada kesejahteraan di tempat kerja adalah persepsi dukungan organisasi atau *perceived organizational support*, karena dukungan dari organisasi dapat menciptakan rasa aman dan memenuhi kebutuhan sosial dan emosional karyawan (Rosmala, 2021). Cropanzano dan Mitchell (dalam Hilfina & Putra, 2023) menjelaskan bahwa karyawan akan menunjukkan perilaku positif dalam pekerjaannya jika mereka menganggap organisasi tempat dimana mereka bekerja mendukung .

Penelitian yang dilakukan oleh Watto *et al.* (dalam Utari, 2019) memperlihatkan bahwa kesejahteraan karyawan tergantung pada seberapa baik organisasi mendukung karyawannya. Dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan dapat berdampak pada kesejahteraan di tempat kerjanya, karena karyawan meyakini bahwa perusahaan menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Robbins & Judge, 2015).

Sejauh ini penelitian yang ditemukan di Indonesia berkaitan dengan hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan kesejahteraan di tempat kerja. Maka, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan di tempat kerja pada karyawan PT. X, dan hipotesis yang diajukan yaitu adanya pengaruh antara persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan di tempat kerja pada karyawan PT. X.

Landasan Teori

Menurut Page (2005), kesejahteraan di tempat kerja diartikan sebagai perasaan kesejahteraan yang dirasakan oleh para karyawan, dalam hal ini kaitannya dengan perasaan secara menyeluruhan (*core affect*) serta nilai intrinsik (*intrinsic work value*) ataupun ekstrinsik (*extrinsic work value*) dari pekerjaannya mereka. Pada *core affect*, mengacu pada keadaan dimana perasaan kenyamanan dan ketidaknyamanan bercampur dengan gairah (*passion*) yang mempengaruhi tindakan seseorang atau dapat juga diartikan sebagai perasaan secara keseluruhan. *Work value*, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, mengacu pada nilai, kepentingan, dan hal-hal yang disukai oleh karyawan dari tempat kerja mereka (Page, 2005).

Individu yang memiliki kesejahteraan di tempat kerja yang rendah, dapat menjadi kurang produktif dalam bekerja, memiliki kemampuan yang lebih lemah untuk menilai apa yang baik dan benar di tempat kerja, dan kemungkinan besar akan absen karena ketidakhadiran di tempat kerja (Agustin & Maryam, 2022). Terdapat tiga aspek kesejahteraan di tempat kerja menurut Page (2005) yaitu:

1. *Core affect*. Merupakan suatu kondisi individu terkait dengan perasaan kenyamanan dan ketidaknyamanan yang dicampur dengan gairah, dan mempengaruhi aktivitasnya dalam bekerja (Russel dalam Herwanto, 2017).
2. *Intrinsic work value*. Aspek ini mengacu pada perasaan individu tentang pekerjaan yang dimilikinya, seperti tanggung jawab dalam bekerja, makna dari pekerjaan, tingkat kemandirian saat bekerja, pemanfaatan pengetahuan dan kemampuan disaat bekerja, serta perasaan pencapaian dalam pekerjaan.
3. *Extrinsic work value*. Yaitu sesuatu yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan yang dapat mempengaruhi individu saat bekerja, termasuk manajemen waktu yang baik, kondisi kerja yang baik, supervisi yang memadai, kesempatan untuk promosi, pengakuan atas kinerja yang baik, pemberian penghargaan kepada karyawan, upah, dan keamanan pekerjaan.

Menurut Caesens *et al.*, faktor yang berhubungan dengan organisasi dan dapat memengaruhi kesejahteraan di tempat kerja adalah persepsi dukungan organisasi. Persepsi dukungan organisasi menjadi penting karena dapat mencapai rasa aman dan memenuhi kebutuhan sosial emosional karyawannya (Rosmala , 2022)

Rhoades dan Eisenberger (2002) mendefinisikan persepsi dukungan organisasi yang dirasakan atau *perceived organizational support* sebagai persepsi atau pandangan anggota organisasi tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka serta dapat memperdulikan kesejahteraan anggotanya yang menjadi imbalan atas segala pekerjaan yang telah dilakukan. persepsi dukungan organisasi mencakup tiga aspek, yaitu:

1. Keadilan adalah sejauh mana organisasi dapat mendistribusikan semua sumber daya organisasi secara merata kepada karyawannya. Kualitas perlakuan interpersonal saat memberikan sumber daya adalah aspek sosial keadilan prosedural yang mengacu pada perlakuan yang menghargai dan memperlakukan karyawan dengan hormat dan layak, serta memberikan informasi kepada karyawan tentang bagaimana keputusan diambil.
2. Dukungan atasan adalah pandangan atau persepsi umum karyawan mengenai seberapa baik atasan menghargai kontribusi mereka dan memperhatikan tentang kesejahteraan mereka. Selain sebagai perwakilan dari organisasi yang bertanggung jawab, atasan juga bertugas untuk memantau dan mengevaluasi performa karyawannya. Karyawan akan melihat orientasi menguntungkan atau tidaknya dukungan dari atasan terhadap karyawan yang dimana hal tersebut sebagai indikasi adanya dukungan organisasi.
3. Penghargaan organisasi dan kondisi kerja. Memberikan penghargaan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya adalah salah satu bentuk kepercayaan yang diberikan oleh organisasi terhadap tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif yang dilandaskan pada filsafat positivisme, yang melibatkan studi terhadap populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data dengan pendekatan kuantitatif atau statistik, dan bertujuan untuk mendeskripsikan serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap PT. X yaitu dengan jumlah 93 orang. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan tetap PT. X yaitu dengan jumlah 93 orang, yang artinya penelitian ini menggunakan teknik sampling total, yang berarti seluruh anggota pada populasi menjadi sampel (Sugiyono, 2019).

Dalam penelitian ini digunakan dua skala sebagai alat ukur, yaitu skala kesejahteraan di tempat kerja dan skala persepsi dukungan organisasi. Skala kesejahteraan di tempat kerja yang digunakan adalah skala yang dikonstruksi dengan mengacu pada aspek milik Page (2005) yaitu *core affect, intrinsic work value* dan *extrinsic work value*. Aitem pada skala ini berjumlah 14 dan dari hasil pengujian terdapat 13 aitem yang lolos seleksi untuk dilakukan penelitian selanjutnya. Rentang koefisien validitas aitem dari 0,331-0,671 dan memiliki nilai koefisien reliabilitas 0,835 yang termasuk nilai reliabilitas tinggi.

Sedangkan alat ukur untuk persepsi dukungan organisasi adalah berupa skala yang diadopsi dari *Survey Of Perceived Organizational Support* (Eisenberger, 1997) yang terdiri dari 8 aitem dan dari hasil pengujian semua aitem lolos seleksi untuk penelitian selanjutnya. Rentang koefisien validitas aitem dari 0,339-0,637 dan memiliki nilai koefisien reliabilitas 0,798 yang artinya alat ukur memiliki nilai reliabilitas yang tinggi. Sebelum melakukan uji hipotesis, dilakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dan uji linearitas. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS Statistic 26.

Hasil Dan Pembahasan

Berikut karakteristik demografi responden:

Tabel 1. Data Demografis Subjek Penelitian

Klasifikasi	Kategori	Jumlah	Percentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	67	72%
	Perempuan	26	28%
	Total	93	100%
Usia	20-30 tahun	11	11,8 %
	31-40 tahun	42	45,2 %
	41-50 tahun	28	30,1 %
	>50 tahun	12	12,9 %
	Total	93	100 %
Tingkat Pendidikan	SMK/ SMA Sederajat	48	51,6 %
	D3	17	18,3 %
	S1	24	25,8 %
	Lain-lain	4	4,3 %
	Total	93	100 %
Masa Kerja	5-10 tahun	33	35,5 %
	11-15 tahun	22	23,7 %
	16-20 tahun	8	8,6 %
	>20 tahun	30	32,3 %
	Total	93	100 %

Dari 93 orang yang berpartisipasi dalam penelitian, 72% adalah karyawan laki-laki, dan 28 % karyawan perempuan, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1 di atas. Mayoritas karyawan ada di rentang usia 31-40 tahun dengan jumlah 45,2 %, lalu di usia 41-50 tahun dengan jumlah 30,1 %. Karyawan usia lebih dari 50 tahun sebanyak 12,9 %, dan yang paling rendah jumlahnya berada di rentang usia 20-30 tahun yaitu 11,8%. Diketahui bahwa tingkat pendidikan terakhir pada karyawan PT. X yang terbanyak adalah SMK/ SMA Sederajat yaitu 51,6 %. Kemudian S1 sebanyak 25,8 %, D3 sebanyak 18,3 %, dan lain-lain sebanyak 4,3 %. Selanjutnya karyawan yang memiliki masa kerja 5-10 tahun yaitu 35,5 %. Tidak jauh berbeda, karyawan yang mempunyai masa kerja lebih dari 20 tahun yaitu sebanyak 32,3%, separuh lainnya berada di rentang masa kerja 11-15 tahun sebanyak 23,7 % dan hanya 8,6 % berada pada masa kerja 16-20 tahun.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Statistic	df	Sig.
Persepsi Dukungan Organisasi	.075	93	.200*
Kesejahteraan Di Tempat Kerja	.072	93	.200*

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, didapati bahwa nilai signifikansi untuk variabel persepsi dukungan organisasi dan kesejahteraan di tempat kerja adalah identik, yaitu sebesar 0,200. Karena nilai sig > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data dari kedua variabel mengikuti distribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kesejahteraan Di Tempat Kerja *	Between Groups	(Combined) Linearity	7689.509 6853.859	24 1	320.396 6853.859	13.331 285.172
Persepsi Dukungan Organisasi		Deviation from Linearity	835.650	23	36.333	1.512
	Within Groups		1634.319	68	24.034	
	Total		9323.828	92		

Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi untuk *linearity* adalah 0,000, sedangkan nilai signifikansi untuk uji *deviation from linearity* adalah 0,097. Karena nilai signifikansi untuk uji *linearity* < 0,05 sementara nilai signifikansi untuk uji *deviation from linearity* > 0,05 maka dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.869	2.334		2.942	.004
Persepsi Dukungan Organisasi	1.450	.091	.857	15.891	.000

a. Dependent Variable: Kesejahteraan Di Tempat Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 15,891 dengan signifikansi 0,000. Dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,986) dan $sig < 0,05$ maka hipotesis H0 ditolak dan hipotesis Ha diterima. Yang artinya, persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kesejahteraan di tempat kerja. Selanjutnya model regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,869 + 1,450X$$

Interpretasi dari model persamaan regresi di atas adalah bahwa kesejahteraan di tempat kerja akan bernilai 6,869 satuan apabila tidak terdapat pengaruh dari persepsi dukungan organisasi. Koefisien regresi 1,450 berarti setiap peningkatan persepsi dukungan organisasi sebesar satu satuan, maka kesejahteraan di tempat kerja akan meningkat sebanyak 1,45 kali. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa arah pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan di tempat kerja adalah positif.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.735	.732	5.210

a. *Predictors: (Constant), Persepsi Dukungan Organisasi*

Berdasarkan nilai pada R Square yang mencapai 0,735, dapat diketahui bahwa persepsi dukungan organisasi mampu menjelaskan pengaruhnya sebesar 73,5% terhadap kesejahteraan di tempat kerja, sedangkan sisanya sebesar 26,5% adalah pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil analisis data yang menggunakan uji regresi linear sederhana, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan di tempat kerja pada karyawan, sehingga hipotesis penelitian ini yaitu Ha diterima. Hal ini terlihat berdasarkan nilai p sebesar 0,000 yang berarti p kurang dari 0,05. Hasil penelitian ini searah dengan pernyataan yang disampaikan Caesens *et al.* (dalam Rosmala, 2022) bahwa persepsi dukungan organisasi adalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kesejahteraan di tempat kerja, dimana dukungan organisasi dapat menghasilkan perasaan aman dan dapat memenuhi kebutuhan sosial-emosional karyawannya.

Menurut Robbins dan Judge (2015), dukungan organisasi yang dipandang negatif oleh karyawan dapat mengakibatkan kesejahteraan psikologis pada karyawan rendah. Rhoades dan Eisenberger (2002) menjelaskan bahwa sejauh mana organisasi dapat menghargai kontribusi dan kesejahteraan karyawannya, maka karyawan akan membalas dukungan yang dirasakan tersebut dengan peningkatan komitmen, loyalitas, dan kinerja yang lebih baik lagi. Harter *et al.* menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis di tempat kerja sangat penting karena dapat mempengaruhi keterikatan kognitif maupun emosional di tempat kerjanya (Sastaviana, 2023).

Prasetyo *et al.* memaparkan bahwa karyawan yang mempersepsikan dukungan organisasi ke arah positif dapat mengembangkan keyakinan bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka di tempat kerja (Sholikah & Mulyana, 2022). Karyawan dengan kesejahteraan di tempat kerja yang tinggi cenderung memiliki emosi positif, yang berkontribusi pada perasaan kebahagiaan dan produktivitas yang lebih tinggi dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kesejahteraan di tempat kerjanya rendah dapat berdampak sebaliknya. Mereka cenderung mengalami emosi negatif karena karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja yang menyebabkan penurunan produktivitas dan kinerja menjadi kurang maksimal (Page, 2005).

Hal tersebut juga ditunjukkan dari penelitian Cahyani dan Fajhrianti (2023) yang berjudul pengaruh *self-compassion* dan *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi) terhadap *workplace well-being* (kesejahteraan di tempat kerja). Penelitian tersebut menemukan bahwa secara parsial, persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kesejahteraan di tempat kerja. Yang artinya, semakin

tinggi tingkat persepsi dukungan organisasi yang dirasakan individu, semakin tinggi juga tingkat kesejahteraan di tempat kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan di tempat kerja pada karyawan PT. X. Hal tersebut menjelaskan semakin tinggi tingkat persepsi dukungan organisasi karyawan, maka semakin tinggi kesejahteraan di tempat kerja pada karyawan PT. X. Begitu pun sebaliknya, semakin rendah tingkat persepsi dukungan organisasi karyawannya, maka kesejahteraan di tempat kerja pada karyawan PT. X juga akan semakin rendah. Dari hasil uji koefisien determinasi persepsi dukungan organisasi memberikan pengaruh sebesar 73,5% kesejahteraan di tempat kerja pada karyawan PT. X, sedangkan sisanya 26,5% oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kepuasan kerja, kepribadian, *core self-evaluation, life values, job demands, job control*, serta *job resource*.

Kepustakaan

- Agustin, I., & Maryam, E. W. (2022). Workplace Wellbeing Pada Karyawan PT X Di Sidoarjo. *Academia Open*, 6, 1-11. <https://doi.org/10.21070/acopen.6.2022.2195>
- Ansory, H. A., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Cahyani, T. C & Fajhriantyi (2023). Pengaruh Self-Compassion dan Perceived Organizational Support Terhadap Workplace Wellbeing. *Proceeding of "International Conference of The Apply Psychology on SDGs and The Annual Meeting"*, 38-48.
- Damayanti, D. A., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan Antara Persepsi Kepemimpinan Otokratis Dengan Workplace Wellbeing Pada Karyawan PT X Di Kabupaten Ponorogo. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 137-150.
- 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. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.812>
- Hartomo, N. K., & Luturlaen, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA*, 4 No. 1, 200-207. <https://doi.org/10.31955/mea.v4i1.264>
- Herwanto. (2017). Pengaruh Workplace Wellbeing Terhadap Kinerja Guru SD. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 6 Nomor 1, 55-60. <https://doi.org/10.21009/JPPP.061.07>
- Hilfina, & Putra, M. S. (2023). Pengaruh perceived organizational support dan organizational empowerment terhadap employee wellbeing dan employee engagement. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 943-956. <https://doi.org/10.24843/EEB.2023.v12.i05.p14>
- Marpaung, J., & Simarmata, N. I. (2020). Gambaran Workplace Wellbeing Di PT X Medan. *Jurnal Psychomutia*, 1-9. <https://doi.org/10.51544/psikologi.v3i2.1530>
- Page, K. (2005). Subjective Wellbeing In The Workplace. *Thesis. School Of Psychology Faculty Of Health And Behavioural Sciences Deakin University*, 2-46.
- Putra, A. R., Darmawan, D., Djaelani, M., Issalillah, F., & Khayru, R. K. (2022). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Modal Psikologis dan Kematangan Sosial Terhadap Profesionalisme Karyawan. *Relasi Jurnal Ekonomi*, 157-172. <https://doi.org/10.31967/relasi.v18i2.587>
- Rafiq, M. A., Herawati, N. R., & Maunah, B. (2022). Implementasi Kesejahteraan Sumber Daya Manusia Di SD Islamic International School PSM Kediri. *Jurnal Pendidikan Kahuripan*, 5 Nomor 2, 35-41. <https://doi.org/10.51158/koulutus.v5i2.773>

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Riview of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87 No. 4, 698-714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>

Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku organisasi - Organizational behavior* (16 ed.). Jakarta: Salemba Empat.

Rosmala, R. (2022). Hubungan Perceived Organizational Support Terhadap Workplace Wellbeing Pada Karyawan Di Pati. *Naskah Publikasi*, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Saputra, A. B., & Yuniasanti, R. (2022). Job Demands dan Workplace Wellbeing Pada Pekerja Hotel X di Yogyakarta. *Psikosains*, 92-105. <https://doi.org/10.30587/psikosains.v17i2.4581>

Sastaviana, D. (2023). Persepsi dukungan organisasi sebagai pembentuk kesejahteraan psikologis dosen dan tenaga kependidikan. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Humaniora*, 2, No.2, 332-338.

Sesuai Perkembangan Zaman, Pos Harus Berkembang (2019, 30 Agustus). *Simbur Sumatera* [on-line]. Diakses pada tanggal 03 Maret 2023 dari simbursumatera.com: <https://simbursumatera.com/?p=20813>

Sholikah, W. N., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja pegawai BAPPEKO X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9 No.5, 1-13.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta Bandung.

Theosandoro, D. O., & Fatyandri, A. E. (2019). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Job Performance Pada Industri Asuransi Di Batam. *Journal of Accounting & Management Innovation*, 32-43.

Utari, P. I., Yuniasanti, R., & Fitriana, N. (2019). Hubungan antara perceived organizational support dengan workplace wellbeing pada karyawan PT X Yogyakarta. *Naskah Publikasi*, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.