



Hubungan Antara *Perceived Organizational Support* Dengan *Employee Wellbeing* Pada Karyawan Di PT. X Majalaya

Wilfried Dimas Yoga Anantha¹, Endah Andriani Pratiwi²

^{1,2}Universitas Jenderal Achmad Yani, Indonesia
Email: endah.andriani@lecture.unjani.ac.id

Abstract

This study aims to describe whether there is a significant relationship between Perceived Organizational Support and Employee Wellbeing of Employees at PT. X. This study uses a quantitative method, the type of research is correlational with a deductive approach. The research subjects consisted of 61 employees in the production department. The sampling technique used is total sampling. The data collection in this study used the Perceived Organizational Support Scale and the Employee Wellbeing Scale by distributing questionnaires to employees. Data processing uses Spearman rank correlation. The results showed that Spearman's rho was 0.678 and p-value under 0.001. Perceived Organizational Support and Employee Wellbeing had a significant and positive relationship, which means that the higher the Perceived Organizational Support, the higher the Employee Wellbeing.

Keywords: company, employee wellbeing, employees, perception of organizational support,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan apakah terdapat hubungan yang signifikan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Employee Wellbeing* pada Karyawan di PT. X. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, jenis penelitian korelasional dengan pendekatan deduktif. Subjek penelitian terdiri dari 61 orang karyawan di bagian produksi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu total sampling. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan Skala *Perceived Organizational Support* dan Skala *Employee Wellbeing* dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan. Pengolahan data menggunakan korelasi rank Spearman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa spearman's rho sebesar 0,678 dan p-value 0.001. *Perceived Organizational Support* dan *Employee Wellbeing* memiliki hubungan yang signifikan dan bersifat positif yang artinya semakin tinggi *Perceived Organizational Support* maka semakin tinggi pula *Employee Wellbeing*.

Kata kunci:

karyawan, kesejahteraan karyawan, persepsi dukungan organisasi, perusahaan

Informasi Artikel

Diterima: 26-08-2022
Direvisi: 26-09-2022
Diterbitkan: 01-10-2022



1. PENDAHULUAN

Perusahaan memiliki tujuan untuk mendapatkan laba yang sebesar-besarnya (Hayati, 2016). Tujuan lainnya dari suatu perusahaan menurut Martha et al. (2018), yaitu memaksimalkan keuntungan atau profit. Kemudian menjaga eksistensi perusahaan tersebut agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya dimasa yang akan datang (Siagian & Cahyono, 2021)

Karyawan pada perusahaan ini lebih dominan berjenis kelamin laki-laki. Usia karyawan pada perusahaan ini rata-rata diangka 20-40 tahun. Gambaran sektor pekerjaan karyawan di PT. X yaitu untuk produksi, bagian memproses *grey* (bahan mentah), melakukan pencelupan, bagian inspek, kemudian bagian gudang. Perusahaan memberi pelatihan khusus terhadap bagian produksi, karena perekrutan bagian produksi biasanya diambil dari penduduk sekitar.

Unsur yang paling penting dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia (man) dimana manusia mempunyai peran aktif dalam setiap kegiatan perusahaan, seperti menjadi perencana, pelaku, dan penentu tercapainya tujuan Perusahaan (Anggreani, 2021). Menurut Noor (2014) sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar (Rarung et al., 2023).

Dukungan organisasi terhadap karyawan sebagai bentuk perhatian perusahaan atau yang sering dikenal dengan istilah *Perceived Organizational Support* (POS) merupakan sebuah konsep penting dalam literatur manajemen karena dukungan organisasi memberikan penjelasan mengenai hubungan antara perlakuan dari organisasi, sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan juga organisasi mereka (Suhartini & Musafir, 2018). Dukungan organisasi merupakan upaya memberi penghargaan, perhatian, dan penghargaan kepada karyawan (Ramdhani & Sawitri, 2017). Dukungan organisasi dapat digunakan untuk melihat pengharapan karyawan bahwa organisasi akan memberi sebuah pemahaman yang simpatik dan bantuan material untuk berhubungan dengan situasi stress di tempat kerja atau di rumah, dimana akan membantu kebutuhan karyawan tersebut dalam hal dukungan emosional (Kusumawardhani & Prabawani, 2017).

Selain itu, POS mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka (Mujiasih, 2015). POS terkait dengan kesejahteraan karyawan, bagaimana nilai dan kepedulian organisasi (Wijaya & Yuniawan, 2017). Sehingga kesejahteraan karyawan di tempat kerja dengan membuat tempat kerja lebih menyenangkan (Fitriyani et al., 2019).

Berdasarkan pandangan tersebut, beberapa penelitian melaporkan bahwa POS berhubungan positif dengan sejumlah besar indikator kesejahteraan karyawan, seperti peningkatan tingkat kepuasan kerja (Caesens & Stinglhamber, 2014), penurunan tingkat kelelahan (Safitri & Anisah, 2021), ketegangan psikologis (Caesens & Stinglhamber, 2014), dan keluhan psikosomatik (Karonglar et al., 2016).

Dalam sebuah tantangan dan persaingan perusahaan/organisasi yang pasti terjadi dikarenakan adanya perkembangan dan percepatan global, membuat organisasi perlu menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk memperoleh daya saing. Untuk meningkatkan suatu kinerja karyawan, hal yang paling utama dan berpengaruh terhadap diri karyawan adalah kondisi kesejahteraan mereka (Sukidi & Wajdi, 2017).

Kesejahteraan psikologis dapat diuraikan dalam bentuk afektif (perasaan) dan proses kognitif (berpikir). Keduanya merupakan bagian dari gabungan kesejahteraan atau sindrom kognitif-afektif yang mewujudkan gagasan, ingatan, perspektif, dan jaringan mental yang saling terkait dan berpengaruh satu sama lain. Hal ini juga mencakup keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan kelelahan (Inceoglu et al., 2018). Model kesejahteraan afektif bias berupa hubungan antara kecemasan dan kenyamanan, depresi dan kesenangan, bosan dan antusias, kelelahan dan semangat, serta kemarahan dan ketenangan (Page et al., 2009).

Zheng et al. (2015) mengemukakan bahwa *Employee Wellbeing* tidak hanya terikat dengan persepsi dan perasaan karyawan mengenai pekerjaan dan kepuasan hidup mereka, tetapi juga tidak terlepas dari pengalaman psikologis dan level kepuasan pada pekerjaan dan kehidupan pribadi individu yang bersangkutan.

Dari hasil fenomena yang ditemukan oleh peneliti di PT. X, pada beberapa karyawan khususnya yang diambil dari wilayah sekitar perusahaan masih belum mengerti dengan pekerjaannya di perusahaan tersebut. Sehingga mereka terkadang perlu diawasi dan diberitahu lebih lanjut oleh pihak perusahaan, akibat hal tersebut sering kali muncul miss komunikasi diantara mereka. Kemudian terdapat juga masalah dimana mereka merasa kurang mendapatkan dukungan dari pihak perusahaan khususnya mengenai penghargaan (*award*) yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Perusahaan jarang sekali memberi penghargaan seperti pegawai terbaik tiap bulan, karyawan dengan kinerja terbaik, ataupun hal semacamnya.

Berdasarkan yang telah dipaparkan diatas, maka terdapat identifikasi masalah sebagai berikut, apakah terdapat hubungan antara POS dengan *Employee Wellbeing* pada karyawan di PT. X?

2. METODE

2.1 Partisipan

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis total *sampling*. Penentuan *sampling* ini dipilih karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan pada semua karyawan di bagian Produksi PT. X saja yang bertempat di Majalaya. Pemilihan pada bagian Produksi saja dikarenakan bagian Produksi merupakan bagian yang paling berperan aktif dalam kegiatan perusahaan, sehingga sampel yang diambil dari bagian produksi di perusahaan tersebut yaitu sekitar 70 orang.

2.2 Desain

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah rancangan non-eksperimental. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian korelasional. Karena peneliti ingin mengkaji hubungan antar

variabel di mana variabel yang dikaji dapat diukur secara serentak dan tujuannya adalah untuk mengungkapkan hubungan korelatif antar variabel.

2.3 Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk mengukur *Perceived Organizational Support* (POS) dalam penelitian ini adalah instrumen yang disusun berdasarkan teori POS oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) yang terdiri dari tiga dimensi yaitu dukungan keadilan dalam kebijakan (*fairness*), dukungan atasan (*supervisor support*), dan penghargaan dan kondisi kerja (*organizational reward and job conditions*). Instrumen POS ini terdiri dari 42 item dengan 24 item favorable dan 18 item unfavorable.

Employee Wellbeing diukur menggunakan instrumen Zheng et al. (2015) yang terdiri dari tiga dimensi yaitu *life wellbeing*, *workplace wellbeing*, dan *psychological wellbeing*. Instrumen *Employee Wellbeing* ini terdiri dari 18 item. Alat ukur yang disajikan berupa likert scale dengan empat opsi jawaban yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), setuju (S), dan sangat setuju (SS).

2.4 Prosedur

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung terhadap partisipan. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis korelasi *Spearman*.

3. HASIL

Berdasarkan hasil penelitian kepada 61 orang partisipan karyawan di PT. X didapatkan data mengenai usia responden, diketahui bahwa sebagian besar responden berusia 26-30 tahun sebanyak 24 orang (39,34%), sementara jumlah terkecil responden berusia 36-44 tahun sebanyak 4 orang (6,56%).

Tabel 1. Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	%
1	21-25 Tahun	15	24,60 %
2	26-30 Tahun	24	39,34 %
3	31-35 Tahun	18	29,50 %
4	36-44 Tahun	4	6,56 %
TOTAL		61	100%

Tabel 2 menunjukkan data mengenai jenis kelamin dari 61 responden, diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 39 orang (64%), sementara jumlah responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 22 orang (36%)

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Laki-laki	39	64%
2	Perempuan	22	36%
Total		61	100%

Kemudian diketahui bahwa sebagian besar responden adalah responden dengan lama kerja 2-5 tahun sebanyak 28 orang (45,90%). Sementara jumlah terkecil responden adalah responden dengan lama kerja diatas 5 tahun yaitu sebanyak 14 orang (22,95%).

Tabel 3. Lama Kerja Responden

No	Lama Kerja	Frekuensi	%
1	0-1 tahun	19	31,14 %
2	2-5 tahun	28	45,90 %
3	Diatas 5 tahun	14	22,95 %
TOTAL		61	100%

Dari 61 responden, hasil POS yang dapat dilihat pada tabel 1 diketahui sebanyak 49 orang (80,33%), memiliki POS yang tinggi, kemudian 12 orang (19,67%) memiliki POS yang sedang. Berdasarkan hasil kategorisasi *Employee Wellbeing* diketahui sebanyak 33 orang (54,10%) memiliki *Employee Wellbeing* yang tinggi dan 28 orang (45,90%) memiliki *Employee Wellbeing* yang sedang. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang memiliki tingkat *Employee Wellbeing* pada kategori yang tinggi dan kategori sedang hampir menyamai jumlahnya.

Tabel 4. Hasil Kategorisasi POS dengan EWB

Kategori	POS (M=105 SD=21)			Kategori	EWB (M=45 SD=9)		
	Min=42	Max=168			Min=18	Max=72	
	Skor	N	%		Skor	N	%
Sedang	84-126	12	19,67%	Sedang	36-54	28	45,90%
Tinggi	> 126	49	80,33%	Tinggi	> 54	33	54,10%

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan korelasi *Rank Spearman*, yang dihitung menggunakan program JASP versi 0.16.2.0 for windows. Didapatkan hasil yaitu terdapat hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Employee Wellbeing* pada karyawan di PT. X (0,678). Hasil korelasi yang cukup atau sedang tersebut, menandakan bahwa masih ada faktor lain yang memengaruhi hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Employee Wellbeing* pada karyawan di PT. X.

Tabel 5. Hasil Korelasi antara POS dengan EWB

Spearman's Correlations			
TotalPOS	TotalEWB	Spearman's rho	p
-		0.678	< .001

Sifat dari hubungan tersebut adalah positif, yang artinya terdapat hubungan yang berbanding lurus antara POS dengan *Employee Wellbeing*. Arti dari pernyataan tersebut adalah, saat POS yang dirasakan oleh karyawan bagian produksi di PT. X berada pada kategori tinggi, maka *Employee Wellbeing* yang dimiliki akan semakin tinggi pula. Begitu pula sebaliknya, jika *Employee Wellbeing* yang dirasakan oleh karyawan bagian produksi di PT. X berada pada kategori rendah, maka POS yang dirasakan akan semakin rendah pula.

4. DISKUSI

Dalam hasil kuesioner variabel *Perceived Organizational Support* pada salah satu item yang berbunyi “ketika saya menemui kendala, atasan saya bersedia membantu”, hampir seluruh

karyawan memilih opsi jawaban setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pihak atasan dari organisasi membantu sepenuhnya kepada seluruh pegawai ketika mendapati suatu kendala. Jika dilihat dari salah satu aspek *Perceived Organizational Support* yaitu dukungan supervisor (*supervisor support*), aspek ini merupakan dimana karyawan mempersepsikan tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Mursidta (2017) *Perceived Organizational Support* mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka.

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh, 11 karyawan menjawab bahwa pihak atasan dari perusahaan tersebut membantu karyawannya, dan salah satu dari mereka pun menjawab bahwa perusahaan merespon terhadap permintaan atau apa yang dibutuhkan oleh karyawannya. Individu merasakan atau mempersepsikan dukungan atasan kepada dirinya. Seperti dukungan supervisor akan mempengaruhi pengembangan karir karyawan (Kusuma et al., 2019). Supervisor betugas memperhatikan, mengawasi, memotivasi, dan dapat memberikan penilaian kepada karyawan (Faisal & Hafnawi, 2021). Supervisor dianggap sebagai cerminan dari tindakan organisasi (Setiadi, 2015).

Kemudian pada item mengenai perusahaan mengadakan pelatihan dan memberi kesempatan kepada semua pegawai untuk mengembangkan atau meningkatkan karirnya dalam bekerja, rata-rata responden karyawan memilih opsi jawaban setuju. Dari hasil wawancara pun responden mengatakan bahwa pihak perusahaan mengadakan pelatihan bagi karyawan baru dan juga untuk meningkatkan kemampuan karyawan perusahaan.

Pada variabel *Employee Wellbeing* dengan item yang berbunyi, “saya merasa saya telah tumbuh sebagai pribadi yang baik”, rata-rata responden memilih opsi jawaban yaitu setuju, selanjutnya pada item yang berbunyi “pada dasarnya saya merasa puas dengan pencapaian pekerjaan saya saat ini”, rata-rata responden memilih opsi jawaban setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa para karyawan memiliki keadaan psikologis yang baik dan memiliki pencapaian yang bagus ketika mereka bekerja di perusahaan.

Karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi akan lebih kooperatif, memiliki tingkat absensi yang rendah, tepat waktu dan efisien, serta dapat bekerja lebih lama pada suatu organisasi (Cholilah, 2019). Kesejahteraan merupakan aspek penting untuk menunjang produktivitas sumber daya manusia. Kesejahteraan yang dimaksud bukan hanya kesejahteraan fisik, namun juga meliputi kesejahteraan psikologis (Sadida, 2018). Ketika kedua aspek kesejahteraan ini terpenuhi, maka karyawan akan menunjukkan produktivitas dan semangat ketika bekerja (Pratiwi & Firgiyani, 2021)

Pada item yang berbunyi “sebagian besar waktu hidup saya, saya merasakan kebahagiaan sejati”, kebanyakan responden memilih opsi jawaban sangat setuju pada pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa deskripsi kebahagiaan responden berada pada kondisi yang baik. Kesejahteraan karyawan merupakan deskripsi personal yang menggambarkan kebahagiaan, keseimbangan antara emosi positif, emosi negatif, dan evaluasi global (Rizky & Sadida, 2019). *Employee Wellbeing* merupakan faktor kunci dalam menentukan efektivitas jangka panjang organisasi (Firdayanti et al., 2019)

Berdasarkan dari gambaran kategorisasi variabel *Perceived Organizational Support* bahwa sebagian besar responden berada pada kategori *Perceived Organizational Support* yang tinggi yaitu sebanyak 49 responden. Begitu juga dengan variabel *Employee Wellbeing* dimana lebih banyak responden berada pada kategori *Employee Wellbeing* yang tinggi yaitu sebanyak 33 responden dimana mereka memiliki persepsi yang tinggi mengenai dukungan organisasi dengan rasa kesejahteraan karyawan yang tinggi juga, mereka mampu menangani kehidupan sehari-hari dengan baik, mempunyai lingkungan kerja yang mendukung satu sama lain, dan memiliki kehidupan yang menyenangkan.

Perceived Organizational Support (POS) dapat menciptakan kewajiban organisasi untuk mewujudkan kesejahteraan karyawan yang selanjutnya akan membantu organisasi mencapai tujuannya (Putra, 2013). Beberapa penelitian juga melaporkan bahwa POS ini berhubungan positif dengan sejumlah besar indikator kesejahteraan karyawan (Widayastuti, 2012). Karyawan yang memiliki *Perceived Organization Support* (POS) bernilai negatif, maka dapat berakibat para karyawan tidak akan menjadi termotivasi, sulit berkomitmen, tidak produktif, dan kurang puas dengan pekerjaannya, sehingga kurangnya kesejahteraan karyawan tersebut ketika bekerja di suatu perusahaan/organisasi (Alkasim & Prahara, 2020).

Jika dilihat dari nilai korelasi, dapat berarti bahwa ketika pola POS sudah terbentuk dengan baik dan dapat dirasakan oleh setiap karyawan, maka hal tersebut akan menciptakan efek positif yang memiliki kaitan dengan lingkungan pekerjaan karyawannya (Aprillia & Mukti, 2018). Faktor-faktor lingkungan sosial pekerjaan seperti persepsi akan dukungan organisasi, iklim organisasi, identitas sosial, dan keadilan sosial di tempat kerja adalah faktor-faktor yang menentukan well-being karyawan (Sadida, 2018).

Dengan segala kondisi lingkungan kerja yang mendukung, para karyawan akan lebih menikmati kerjanya di suatu perusahaan atau organisasi. Persepsi dukungan organisasi yang tinggi inilah secara tidak langsung akan mendorong kesejahteraan karyawan (Sari, 2019) Karena hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berhubungan dengan *Employee Wellbeing*. Dengan adanya persepsi dukungan organisasi yang tinggi, maka kesejahteraan mereka juga akan meningkat. Tentu saja karena adanya persepsi dukungan organisasi yang tinggi, karyawan dapat meningkatkan kesejahteraaannya melalui pekerjaannya karena dalam lingkungan kerjanya pun sangat mendukung diri.

5. KESIMPULAN

Terdapat hubungan yang signifikan antara *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Wellbeing*. Semakin tinggi *Perceived Organizational Support* maka akan semakin tinggi *Employee Wellbeing*. Berdasarkan hal tersebut artinya bahwa apabila karyawan mempersepsikan tingginya kontribusi dan kepedulian organisasi terhadap mereka, maka semakin tinggi pula kondisi kesejahteraan pada karyawan tersebut. Begitu pula dapat diperkirakan bahwa karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi akan lebih kooperatif, memiliki tingkat absensi yang rendah, tepat waktu dan efisien, serta dapat bekerja lebih lama pada suatu organisasi.

REFERENSI

- Alkasim, M. A., & Prahara, S. A. (2020). *Perceived organizational support* dengan employee engagement pada karyawan. *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi*, 4(2), 185-194.
- Anggreani, T. F. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi SWOT: Strategi pengembangan SDM, strategi bisnis, dan strategi MSDM (suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5), 619-629.
- Aprillia, F., & Mukti, A. H. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan perceived organization support (POS) terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap retensi karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal dan UMKM*, 1(1), 19-26.
- Cholilah, I. R. (2019). Workplace well-being berkontribusi dalam meningkatkan engagement karyawan (studi literatur). *Jurnal Al-Tatwir*, 6(2), 77-88.
- Faisal, F., & Hafnawi, A. A. (2021). Peran room attendant supervisor terhadap kualitas layanan housekeeping department di The Pade Hotel Aceh Besar. *Jurnal Real Riset*, 3(2), 211-221.
- Fridayanti, F., Kardinah, N., & Fitri, T. J. N. (2019). Peran workplace well-being terhadap mental health: Studi pada karyawan disabilitas. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 191-200.
- Fitriyani, D., Sundari, O., & Dongoran, J. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 8(1), 24-34.
- Hayati, M. (2016). Investasi menurut perspektif ekonomi Islam. *Ikonomika: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(1), 66-78.
- Inceoglu, I., Thomas, G., Chu, C., Plans, D., & Gerbasi, A. (2018). Leadership behavior and employee well-being: An integrated review and a future research agenda. *The Leadership Quarterly*, 29(1), 179-202.
- Karonglar, G., Eisenberger, R., & Aselage, J. (2016). Reciprocation wary employees discount psychological contract fulfillment. *Journal of Organizational Behavior*, 37, 23-40.
- Kusuma, N. T., Wiyono, G., & Lukitaningsih, A. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi organizational citizenship behavior pada karyawan swasta di Provinsi Yogyakarta. *Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE)*, 5(1), 43-60.
- 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. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(4), 1-10.
- Martha, L., Sogiroh, N. U., Magdalena, M., Susanti, F., & Syafitri, Y. (2018). Profitabilitas dan kebijakan dividen terhadap nilai perusahaan. *Jurnal Benefita*, 3(2), 227-238.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan (employee engagement). *Jurnal Psikologi UNDIP*, 14(1), 40-51.
- Mursidta, S. (2017). Pengaruh perceived organizational support (persepsi dukungan organisasi) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Varia Usaha Beton Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1-12.
- Noor, S. (2014). Penerapan analisis SWOT dalam menentukan strategi pemasaran Daihatsu Luxio di Malang (studi kasus pada PT. Astra International Tbk.–Daihatsu Malang). *Jurnal INTEKNA: Informasi Teknik dan Niaga*, 14(2), 102-209.

- Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The 'what', 'why', and 'how' of employee well-being: A new model. *Social Indicators Research*, 90, 441-458.
- Rarung, N. E., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Utara. *Productivity*, 2(3), 198-202.
- Sari, N. K. (2019). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja. *Psikoborneo*, 7(1), 123-134.
- Suhartini, E., & Musafir, A. (2018). Pengaruh penghargaan terhadap *perceived organizational support* dan komitmen afektif pada karyawan Koperasi Taksi Bandar Udara (KOPSIDARA) Sultan Hasanuddin. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(1), 79-94.
- Sukidi, S., & Wajdi, F. (2017). Pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 18(2), 79-91.
- Pratiwi, A. R., & Firgiyani, F. (2021). Pengaruh motivasi dan kesejahteraan terhadap semangat kerja dan implikasinya terhadap kinerja. *Perwira Journal of Economics & Business*, 1(1), 61-71.
- Putra, D. S. (2013). Hubungan antara *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. En Seval Putera Megatrading divisi transportasi cabang Sidoarjo. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(1), 61-75.
- Ramdhani, G. F., & Sawitri, D. R. (2017). Hubungan antara dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X di Bogor. *Jurnal empati*, 6(1), 199-205.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). *Perceived organizational support*: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Rizky, T. R., & Sadida, N. (2019). Hubungan antara job insecurity dan employee well being pada karyawan yang bekerja di perusahaan yang menerapkan PHK di DKI Jakarta. *Jurnal Empati*, 8(1), 329-335.
- Sadida, N. (2018). Hubungan antara health consciousness dengan employee well-being pada karyawan di DKI Jakarta. *Journal of Psychological Science and Profession*, 2(3), 216-221.
- Safitri, C. M. T., & Anisah, L. (2021). Keterkaitan antara job insecurity dan *perceived organizational support* dengan job burnout di masa pandemi. *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 8(1), 18-37.
- Setiadi, I. K. (2015). Kajian pengaruh kuasa kepemimpinan, model mental dan efektivitas tim kerja terhadap komitmen kepada organisasi. *Jurnal Ekobis*, 2(2), 81-104.
- Siagian, A. O., & Cahyono, Y. (2021). Strategi pemulihan pemasaran UMKM di masa pandemi COVID-19 pada sektor ekonomi kreatif. *Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi Bisnis*, 3(1), 206-217.
- Widyastuti, A. (2012). Analisis hubungan antara produktivitas pekerja dan tingkat pendidikan pekerja terhadap kesejahteraan keluarga di Jawa Tengah tahun 2009. *Economics Development Analysis Journal*, 1(2), 1-11.
- Wijaya, N. A., & Yuniawan, A. (2017). Analisis pengaruh budaya organisasi dan dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi pada karyawan bagian antaran PT. Pos Indonesia Processing Center Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 666-678.

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*, 36(5), 621-644.