**HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN *WORKPLACE WELL-BEING* PADA KARYAWAN DI KABUPATEN SINTANG**

**(Kuantitatif)**

***RELATIONSHIPS BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DENGAN WORKPLACE WELL-BEING* AMONG EMPLOYEES IN SINTANG DISTRICT**

***(Quantitative)***

Bernadeta Yuli1

Jurusan Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Email: [brdetayulia@gmail.com](mailto:isisendiriyaa@gmail.com)

Domnina rani Puna Rengganis, S.Psi, M.Si,CPHR 1

Nikmah Sofia Afiati, S.Psi., M.Psi. Psikolog 2

Jurusan Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Email: [rengganis@mercubuana-yogya.ac.id](mailto:rengganis@mercubuana-yogya.ac.id) 1

[afi@mercubuana-yogya.ac.id](mailto:afi@mercubuana-yogya.ac.id) 2

# ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan *workplace well-being* pada karyawan di Kabupaten Sintang. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *workplace well-being* pada karyawan di Kabupaten Sintang. Subjek dalam penelitian ini terdiri dari 46 karyawan di Kabupaten Sintang. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan Skala *Workplace Well-being* dan *Skala Perceived Organizational Support*. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan analisis korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,348 (p<0,010). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima dan terbukti bahwa terdapat hubungan positif antara *Perceived Organizational Support* dengan *Workplace Well-being* pada karyawan di Kabupaten Sintang.

**Kata kunci: *Workplace well-being, perceived organizational support***

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the relationship between perceived organizational support and workplace well-being among employees in Sintang District. The hypothesis in this study is that there is a positive relationship between perceived organizational support and workplace well-being among employees in Sintang District. The subjects in this study consisted of 46 employees in Sintang District. The data collection of this research uses the Workplace Well-being Scale and the Perceived Organizational Support Scale. The data obtained were then analyzed using product moment correlation analysis. Based on the results of the analysis, the correlation coefficient (rxy) = 0.348 (p <0.010) was obtained. This shows that the hypothesis in this study is accepted and it is proven that there is a positive relationship between Perceived Organizational Support and Workplace Well-being among employees in Sintang District.*

***Keywords: Workplace well-being, perceived organizational support***

\_**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan (Perdaniningtyas & Budiani, 2017). Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan yang memegang peranan untuk mengatur, menjalankan, dan mengendalikan kegiatan operasional perusahaan (Halim, 2016).

Perusahaan dan karyawan merupakan dua elemen yang saling membutuhkan. Karyawan merupakan salah satu aset perusahaan karena tanpa adanya karyawan sebagai sumber daya manusia maka perusahaan tidak dapat berjalan, begitu pula karyawan yang membutuhkan perusahaan sebagai tempat mencari nafkah untuk menunjang kesejahteraan hidup (Ramadhany, Habsji, & Mukzam, 2013). Perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan harus mampu memberikan apa yang karyawan butuhkan, salah satunya adalah kesejahteraan karyawan.

Indonesia memiliki 131 juta orang yang bekerja dan 39,84% di antaranya bekerja sebagai karyawan (Badan Pusat Statistik, 2020). Masih terdapat banyak isu permasalahan yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, salah satunya adalah upah yang tidak sesuai atau di bawah UMP (Upah Minimum Propinsi). Menurut Sahiba (2008) hal tersebut dapat berdampak pada kelesuan di tempat kerja *(unworkplace well-being).*

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan adalah lingkungan atau tempat kerja (Utari, 2019). Kesejahteraan di tempat kerja biasa disebut dengan istilah *workplace well-being* yang didefinisikan oleh Bartel, Peterson, dan Reina (2019) sebagai evaluasi subjektif dari karyawan terhadap kemampuannya untuk berkembang dan berkontribusi dengan optimal di tempat kerja.

Menurut Bartels, Peterson, dan Reina (2019) terdapat dua dimensi *workplace well-being,* yaitu *interpersonal dimension* dan *intrapersonal dimension. Interpersonal dimension* mencerminkan interaksi sosial dalam tempat kerja yang ditandai dengan kenyamanan yang dirasakan di lingkungan kerja dan hubungan positif dengan orang lain. *Intrapersonal dimension* mencerminkan kebermaknaan internal di tempat kerja yang ditandai dengan kemampuan mengontrol diri di tempat kerja dan dapat mengembangkan diri di tempat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Utari (2019), 62% karyawan memiliki *workplace well-being* pada kategori sedang. Selain itu, hasil penelitian Yuniarti (2015) menunjukkan bahwa 42,3% karyawan memiliki *workplace well-being* yang rendah. Begitu pula dengan hasil penelitian Herwanto dan Ummi (2017) yang menunjukkan bahwa 62% responden memiliki *workplace well-being* yang rendah.

Terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi workplace well-being menurut Page (2005) yaitu kepuasan (kepuasan hidup dan kerja), kepribadian, core self-evaluation, tujuan dan pencapaian kerja, life values dan work values. Salah satu faktor workplace well-being adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dihasilkan dari penilaian pekerjaannya (Handoko, 2011). Menurut Yih dan Htaik (dalam Susmiati & Sudarma, 2015) karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung merasakan dukungan organisasional dan merasa bahwa organisasi memperlakukan karyawan dengan baik. Sejalan dengan hasil meta analisis yang dilakukan oleh Kurtessis, Eisenberger, Ford, Buffardi, Stewart, dan Adis (2015) yang menemukan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berhubungan dengan *perceived organizational support* (POS).

*Perceived organizational support* adalah keyakinan seorang karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraannya (Rhoades & Eisenberger, 2002). Terdapat tiga aspek *perceived organizational support* menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) yaitu, (a) Keadilan, aspek yang menunjukkan keadilan prosedur yang berkaitan dengan cara yang seharusnya digunakan untuk menyalurkan sumber daya dan perhatian mengenai kesejahteraan karyawan, (b) Dukungan atasan atau pemimpin, dukungan atasan sebagai wakil dari perusahaan yang bertanggung jawab untuk menilai kinerja bawahan, c) Imbalan dari organisasi dan kondisi kerja, yaitu imbalan-imbalan berupa penghargaan, gaji, dan promosi, termasuk kondisi kerja yaitu ketika karyawan mendapatkan tugas, kondisi kerja yang sesuai dapat membuat karyawan meningkatkan kinerjanya sebagai kewajiban untuk membantu organisasi mencapai tujuan.

Dukungan dan perhatian dari perusahaan akan kesejahteraannya di tempat kerja merupakan hal yang paling penting bagi karyawan (Utari, 2019). Karyawan yang memiliki *perceived organizational support* yang positif, maka karyawan akan merasa dihargai oleh atasan maupun keseluruhan organisasi. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) menunjukkan bahwa dukungan organisasi merupakan upaya untuk memberikan penghargaan, perhatian dan peningkatan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *perceived organizational support* dengan *workplace well-being* pada karyawan di Kabupaten Sintang.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu psikologi khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi, serta menambah kepustakaan yang sudah ada sebelumnya mengenai *perceived organizational support* dan *workplace wel-being.* Selain itu, Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan atau sumber informasi bagi perusahaan agar memperhatikan kesejahteraan karyawan di tempat kerja (*workplace well-being*) serta pentingnya *perceived organizational support* atau dukungan organisasi dan pentingnya *workplace well-being.*

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian yang berkaitan dengan data berupa angka dan program statistik. Subjek dalam penelitian ini adalah 46 karyawan di Kabupaten Sintang yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun..

Penelitian ini menggunakan Skala Likert, yaitu skala yang dapat digunakan untuk mengukur pendapat, persepsi dan sikap individu terhadap suatu fenomena (Sugiyono, 2016). Menurut Suryabrata (2005) skala likert ini digunakan untuk orang dan pada rancangan dasarnya disusun untuk mengukur sikap. Terdapat dua skala psikologi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Skala *Workplace Well-Being* dan Skala *Perceived Organizational Support.* Skala *Workplace Well-being* menggunakan aitem favorable dengan rentang skor 1 sampai 4 dengan pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Pernyataan *favorable* memiliki skor 4 untuk pernyataan Sangat Sesuai (SS), skor 3 untuk pernyataan Sesuai (S), skor 2 untuk pernyataan Tidak Sesuai (TS), dan skor 1 untuk pernyataan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Skala *Perceived Organizational Support* terdiri dari aitem favorable dan unfavorable, dengan rentang skor 1 – 4, pernyataan *favorable* memiliki skor 4 untuk pernyataan Sangat Sesuai (SS), skor 3 untuk pernyataan Sesuai (S), skor 2 untuk pernyataan Tidak Sesuai (TS), dan skor 1 untuk pernyataan Sangat Tidak Sesuai (STS), pernyataan unfavorable memiliki skor 1 untuk pernyataan Sangat Sesuai (SS), skor 2 untuk pernyataan Sesuai (S), skor 3 untuk pernyataan Tidak Sesuai (TS), dan skor 4 untuk pernyataan Sangat Tidak Sesuai (STS)

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Analisis Korelasi *Product Moment* dari *Pearson* *Correlation* karena penelitian ini bertujuan mengungkap hubungan antara *perceived organizational support* sebagai variabel bebas (X) dengan *workplace well-being* sebagai variabel terikat (Y). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan program komputer IBM SPSS Statistics.22.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis dalam beberapa langkah. Langkah pertama yaitu melakukan uji normalitas untuk mengetahui sebaran data penelitian terdistribusi normal, selanjutnya melakukan uji linieritas untuk mengetahui bahwa variabel terikat dan variabel bebas memiliki hubungan yang linier. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa variabel bebas memiliki hubungan yang positif dengan variabel terikat. Setelah itu mencari kategoriasasi subjek penelitian untuk mengetahui tingkat *workplace well-being* pada subjek dan mengetahui persepsi subjek terhadap dukungan organisasi (*perceived organizational support).* Hasil penelitian dapat dilihat pada Tabel 1,2, 3 dan 4.

Tabel 1

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVA Table** | | | | | | | |
|  | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| WWB \* POS | Between Groups | (Combined) | 1082.380 | 21 | 51.542 | 1.696 | .107 |
| **Linearity** | **219.790** | **1** | **219.790** | **7.231** | **.013** |
| Deviation from Linearity | 862.590 | 20 | 43.129 | 1.419 | .205 |
| Within Groups | | 729.533 | 24 | 30.397 |  |  |
| Total | | 1811.913 | 45 |  |  |  |

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap kedua variabel diperoleh F = 7,231 (p = 0,013, p < 0,050). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel perceived organizational support dengan variabel workplace well-being merupakan hubungan yang linier.

Tabel 2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | |
|  | | WWB | POS |
| WWB | Pearson Correlation | 1 | .348\*\* |
| Sig. (1-tailed) |  | .009 |
| N | 46 | 46 |
| POS | Pearson Correlation | .348\*\* | 1 |
| Sig. (1-tailed) | .009 |  |
| N | 46 | 46 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed). | | | |

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment (pearson correlation)* di atas diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,348 , p = 0,009 (p<0,010) berarti ada hubungan yang positif signifikan antara *perceived organizational support*  dengan *workplace well-being* pada karyawan di Kabupaten Sintang. Semakin positif *perceived organizational support* pada karyawan maka semakin tinggi tingkat *workplace well-being* karyawan.

Selain itu, hasil analisis data juga menunjukkan koefisien determinasi (R2) sebesar 0,121 yang menunjukkan bahwa sumbangan efektif *perceived organizational support* terhadap *workplace well-being* sebesar 12,1%, sementara sisanya 87,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 3. Kategorisasi Skala *Workplace Well-Being***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Pedoman | Skor | N | Persentase |
| Tinggi | X ≥ (µ + 1σ) | X ≥ 48 | 38 | 82,6% |
| Sedang | µ - 1σ ≤ X < µ + 1σ | 32 ≤ X < 48 | 8 | 17,4% |
| Rendah | X < µ - 1σ | X < 32 | 0 | 0% |
| Total | 46 | 100% |

***Keterangan :***

X = Skor Subjek

µ = *Mean* atau rerata hipotetik

σ = Standar deviasi hipotetik

Hasil kategorisasi Skala *Workplace Well-Being* menunjukkan bahwa terdapat 82,6% (38 subjek) yang berada dalam ketegori tinggi, 17,4% (8 subjek) kategori sedang, dan tidak ada subjek pada kategori rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek memiliki tingkat *Workplace Well-Being* dalam kategori tinggi.

***Tabel 4.* Kategorisasi Skala *Perceived* *Organizational Support***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Pedoman | Skor | N | Persentase |
| Positif | X ≥ (µ + 1σ) | X ≥ 87 | 20 | 43,5% |
| Netral | µ - 1σ ≤ X < µ + 1σ | 58 ≤ X < 87 | 26 | 56,5% |
| Negatif | X < µ - 1σ | X < 58 | 0 | 0% |
| Total | 46 | 100% |

***Keterangan :***

X = Skor Subjek

µ = *Mean* atau rerata hipotetik

Se = Standar Eror

Pada variabel *Perceived Organizational Support* dibagi menjadi dua kategorisasi yaitu positif , netral, dan negatif. Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa terdapat 43,5% (20 subjek) yang berada dalam ketegori positif dan 56,5% (26 subjek) berada pada kategori netral, dan tidak ada subjek dalam kategori negatif.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara perceived organizational support dengan workplace well-being pada karyawan di Kabupaten Sintang. Hal tersebut dapat dilihat dari keofisien korelasi (rxy) = 0,348 , p = 0,009 (p < 0,010) yang berarti ada hubungan yang positif perceived organizational support dengan workplace well-being pada karyawan di Kabupaten Sintang. Karyawan yang merasakan dukungan organisasi di pekerjaannya dan memiliki persepsi yang positif atas dukungan dari organisasi tersebut cenderung memiliki workplace well-being yang tinggi, sehingga membuat karyawan mampu menghadapi permasalahan dalam bekerja dan memiliki kesejahteraan di tempat kerja. Sebaliknya, karyawan yang memiliki persepsi yang negatif terhadap dukungan organisasi atau tidak merasakan adanya dukungan yang baik dari organisasi cenderung memiliki tingkat workplace well-being yang rendah. Adapun sumbangan efektif perceived organizational support terhadap workplace well-being pada karyawan di Kabupaten Sintang adalah sebesar 12,1%, sementara sisanya 87,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**SARAN**

* + - 1. Bagi Subjek

Subjek seharusnya dapat menjalin interaksi yang baik dengan rekan di tempat kerja. Dengan adanya interaksi yang baik maka subjek dapat merasakan dukungan dari orang-orang di tempat kerja yang baik sehingga memiliki persepsi yang lebih positif terhadap dukungan organisasi. Dengan adanya hubungan yang baik dengan rekan di tempat kerja maka subjek akan cenderung merasa lebih bahagia, nyaman dan sejahtera berada di lingkungan kerja.

* + - 1. Bagi peneliti selanjutnya

Dalam penelitian ini, perceived organizational support terbukti mampu memberikan sumbangan terhadap workplace well-being pada karyawan di Kabupaten Sintang sebesar 12,1%, sementara sisanya 87,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Masih terdapat banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi workplace well-being seseorang. Hal ini membuka ruang bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian atau kajian ilmiah yang berkaitan dengan workplace well-being dan melihat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhinya, seperti kepribadian, core self-evaluations, tujuan dan pencapaian kerja, serta life values dan work values. Selain itu diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan jumlah subjek lebih banyak agar agar dapat mewakili populasi dan hasil penelitian dapat menjadi lebih valid.

# DAFTAR PUSTAKA

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), 1–21. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0215957>

Handoko, H. T. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Herwanto & Ummi, F. T (2017). Pengaruh *workplace well-being* terhadap kinerja guru SD. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi. 6*(1)*,* 55-60. <https://doi.org/10.21009/JPPP.061.07>

Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2015). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management.*

Page, K. (2005). Subjective wellbeing in the workplace*. Thesis.* School of Psychology Faculty of Health and Behavioural Sciences Deakin University.

Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The ‘what’, ‘why’ and ‘how’ of employee well-being: A new model. *Social Indicators Research*, *90*(3), 441-458. DOI:10.1007/s11205-008-9270-3

Ramadhany, M., Habsji, T., & Mukzam, M. D. (2013). Pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan dan prestasi kerja karyawan (Studi pada karyawan tetap kompartemen SDM PT. Petrokimia gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis. 2*(2)*.*

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](https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.87.4.698)

Robbins, S.P & Judge T.A. (2015). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sahiba, Z. (2018). H*ubungan antara persepsi terhadap job demands dengan workplace well-being pada karyawan yang menerima upah di bawah Upah Minimum Propinsi.* *Skripsi*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Suryabrata, S. (2005). *Pengembangan alat ukur psikologis*. Yogyakarta: Andi.

Susilo, A. S. B. (2007). Hubungan stres kerja dilihat dari sumber stres dengan somatisasi karyawan PT. Mataram Tunggal Garment Yogyakarta. *Skripsi.* Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Susmiati, & Sudarma, K. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan dukungan organisasi persepsian terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Management Analysis Journal, 4*(1),79-82.

Utari, I. P. (2019) [*Hubungan antara perceived organizational support dengan workplace well-being pada karyawan PT.X Yogyakarta.*](http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/7215/) *Skripsi*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Yuniarti, A. (2015). Pengaruh modal psikologis dan persepsi gaya kepemimpinan transformasional terhadap workplace well being. *Skripsi.* Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.