

NASKAH PUBLIKASI SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*
DENGAN *WORKPLACE WELL-BEING* PADA KARYAWAN GENERASI
MILENIAL



UNIVERSITAS
MERCU BUANA
YOGYAKARTA

Oleh:

Arni Alfiah

Nim : 190810296

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA

2025

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama : Arni Alfiah

NIM : 190810296

Fakultas / Prodi : Psikologi / Psikologi

Jenis : Skripsi

Judul : HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN *WORKPLACE WELL-BEING* PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis berupa skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik baik di Universitas Mercu Buana Yogyakarta maupun Perguruan Tinggi lainnya
2. Memberikan hak bebas royalti kepada perpustakaan UMBY atas penulisan karya ilmiah saya demi pengembangan ilmu pengetahuan
3. Memberikan hak menyimpan, mengalih mediakan / mengalih formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), mendistribusikan, serta menampilkan dalam bentuk *softcopy* untuk kepentingan akademis kepada perpustakaan UMBY, tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis
4. Bersedia menjamin untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak perpustakaan UMBY, dari semua bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah ini

Demikian pernyataan ini saya buat sesungguhnya dan semoga dapat digunakan semestinya.

Yogyakarta, 22 Januari 2025

Yang menyatakan,



Arni Alfiah

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN *WORKPLACE WELL-BEING* PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL

Perceived Organizational Support merupakan persepsi karyawan yang berkaitan dengan organisasi dan kepedulian atas kesejahteraan karyawan. *Workplace well-being* merupakan evaluasi bersifat subjektif yang dilakukan oleh karyawan terhadap tempat kerjanya sebagai bentuk usaha untuk pengembangan diri agar dapat memanfaatkan keterampilan yang dimilikinya untuk berkembang dan memberikan kontribusi secara maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan *workplace well-being* pada karyawan generasi milenial. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara *Perceived Organizational Support* dengan *Workplace Well-being* pada karyawan generasi milenial. Penelitian ini melibatkan 130 subjek karyawan generasi milenial dengan rentang usia 24-45 tahun. Pengumpulan data menggunakan skala *perceived organizational support* dan skala *workplace well-being*. Metode analisis data menggunakan analisis korelasi *product moment* dari Pearson. Dari hasil analisis, diperoleh $(r_{xy}) = 0,745$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,050$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *workplace well-being* pada karyawan generasi milenial. Koefisien determinasi (R^2) penelitian ini sebesar 0,555 yang artinya variabel *perceived organizational support* dapat mempengaruhi variabel *workplace well-being* sebesar 55,5% dan sisanya 44,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Karyawan Generasi Milenial, *Perceived Organizational Support*, *Workplace Well-Being*.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND WORKPLACE WELL-BEING IN MILLENNIAL GENERATION EMPLOYEES

Perceived Organizational Support is an employee's perception related to the organization and concern for employee welfare. Workplace well-being is a subjective evaluation carried out by employees of their workplace as a form of effort for self-development so that they can utilize the skills they have to develop and make maximum contributions. This research aims to determine the relationship between perceptions of organizational support and workplace well-being among millennial generation employees. The hypothesis proposed in this research is that there is a positive relationship between Perceived Organizational Support and Workplace Wellbeing in millennial generation employees. This research involved 130 millennial generation employee subjects with an age range of 24-45 years. Data collection used the perceived organizational support scale and the workplace well-being scale. The data analysis method uses product moment correlation analysis from Pearson. From the analysis results obtained $(r_{xy}) = 0.745$ with $p = 0.000$ ($p < 0.050$). This shows that there is a positive relationship between perceptions of organizational support and workplace well-being among millennial generation employees. The coefficient of determination (R^2) for this research is 0.555, which means that the perceived organizational support variable can influence the work welfare variable by 55.5% and the remaining 44.5% is influenced by other factors that are not in this research study.

Keywords: Millennial Generation Employees, Perceived Organizational Support, Workplace Well-Being.

PENDAHULUAN

Manusia dituntut untuk bekerja saat telah memasuki usia dewasa untuk memenuhi segala kebutuhannya dan juga kebutuhan keluarganya. Erikson (Salkind, 2004) menyatakan bahwa individu yang telah sampai pada tahap dewasa akan lebih siap dalam hal kematangan karir, serta mampu menggambarkan hasil dari tahap kedewasaannya dengan mengalami proses seperti mampu menyelesaikan konflik, menetapkan tujuan, dan memaknai sebuah keberhasilan yang diraihinya. Perkembangan karir pada seseorang tak lepas dari peran perusahaan, sebagai pengelola Sumber Daya Manusia (SDM) organisasi memegang tugas esensial dan strategis dalam menentukan kemajuan serta meningkatkan kinerja yang berdampak pada kelangsungan hidup

kelompok maupun organisasi tersebut (Prasetyo dan Marlina, 2019). Karyawan merupakan sumber daya yang luar biasa bernilai dan memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kesuksesan setiap institusi atau perusahaan. Perkembangan instansi atau perusahaan bergantung pada kinerja karyawan yang ada. Setiap organisasi atau perusahaan perlu memiliki pemahaman yang baik mengenai strategi yang efektif guna mendorong kinerja karyawan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk menuju sasaran tersebut, kualitas SDM yang unggul perlu diperhatikan guna meningkatkan kinerja pada karyawan. Fenomena generasi milenial memiliki peran besar dalam dunia industri dan organisasi. Generasi milenial merupakan angkatan kerja paling dominan yang menduduki suatu organisasi saat ini

dibandingkan dari generasi-generasi sebelumnya, yaitu *veteran*, *baby boomers* dan generasi X. Pada tahun 2016, lebih dari 40% populasi Indonesia terdiri dari generasi milenial, lalu pada tahun 2020 generasi milenial menjadi kelompok yang paling dominan dengan kontribusi sebesar 46% dalam angkatan kerja. Jumlah ini diperkirakan akan mencapai puncaknya pada tahun 2030, dengan 70% tenaga kerja berasal dari generasi milenial (Muliawati & Frianto, 2020). Kehadiran generasi ini menimbulkan tantangan baru dalam dunia kerja saat ini (Ivanovic & Ivancevic, 2019). Badan Statistik Pusat (2021), menjelaskan usia generasi milenial berada di tahun kelahiran 1981-1996. Selain itu, Suryadi (2015) menjelaskan generasi Y atau generasi milenial merupakan kelompok muda yang lahir

awal tahun 1980 hingga awal tahun 2000, dengan usia perkiraan 24-44 tahun. Generasi milenial merupakan pekerja yang aktif, Berita Resmi Statistik (2021) menjelaskan angka penduduk dengan usia produktif (15-64 tahun) ada pada persentase 70,72%, sementara generasi milenial berjumlah 67.550.979 orang, atau sekitar 25,87% dari total penduduk Indonesia. Menurut Chernevsky dan Greenberg (2016) karyawan milenial memiliki karakteristik utama untuk mendukung adaptasi dalam lingkungan kerja dan mempunyai kecenderungannya untuk menyukai kebebasan, bekerja dengan cepat, dan memiliki ketertarikan pada dunia digital. Oleh karena itu, ketika seseorang bekerja di perusahaan yang tidak memberikan kesempatan untuk berkembang sesuai harapan, hal ini menyebabkan mereka merasa tidak nyaman. Yang dibutuhkan oleh

mereka adalah kesempatan untuk mencoba hal yang menurut mereka bisa membanggakan diri sendiri (Perspectives, 2019). Sebuah survei di Amerika Serikat oleh Deloitte (2024) pada Gen Z and Millennial dengan responden sebanyak 23.00 responden di 44 negara menunjukkan bahwa 46% karyawan generasi milenial telah berganti atau memiliki keinginan untuk mengganti pekerjaan atau berpindah perusahaan, mereka merasa khawatir akan perubahan iklim dalam lingkungan perusahaan yang membuat mereka kurang nyaman. Hal ini sejalan dengan pendapat Cran (2010) yang menjelaskan bahwa Generasi Y cenderung kurang menunjukkan kesetiaan terhadap perusahaan. Ketika menghadapi situasi yang tidak nyaman, mereka lebih memilih *resign* daripada harus bertahan. Sangat penting untuk perusahaan dan instansi

agar memahami pandangan generasi Y terhadap pekerjaan, komitmen kerja, serta kestabilan karier mereka. Sayangnya, banyak perusahaan yang masih mengabaikan faktor-faktor krusial, seperti terbatasnya kesempatan bagi karyawan generasi milenial guna mengembangkan diri dan karier mereka (PWC, 2011), lingkungan kerja yang kurang mendukung (Cran, 2010), hubungan antar rekan kerja (Ramdania, 2015), serta minimnya penghargaan (Qisthy et al., 2018). Hal-hal tersebut berdampak pada kesejahteraan karyawan, baik dari sisi psikologis, fisik, maupun sosial.

Salah satu faktor yang sangat memengaruhi kesejahteraan karyawan adalah lingkungan kerja (Utari, 2019). Menurut Page (2005) *workplace well-being* merupakan perasaan sejahtera yang dimiliki oleh karyawan terhadap

lingkungan kerjanya. Selain itu, Bartels, Peterson, dan Reina (2019), mendefinisikan *workplace well-being* sebagai evaluasi bersifat subjektif yang dilakukan oleh karyawan terhadap tempat kerjanya sebagai bentuk usaha untuk pengembangan diri agar dapat memanfaatkan keterampilan yang dimilikinya untuk berkembang dan memberikan kontribusi secara maksimal. *workplace well-being* merupakan aspek penting bagi para karyawan selama menjalankan tugasnya. Hal ini juga memberikan dampak positif bagi perusahaan karena menciptakan rasa puas dan bahagia pada karyawan dalam melaksanakan peran mereka (Damayanti & Budiani, 2021). Menurut Cvenkel (2020), perhatian terhadap kesejahteraan di tempat kerja sangatlah penting karena menjadi faktor utama yang memengaruhi

pencapaian dan kesuksesan karyawan dalam hal pekerjaan. Jika karyawan merasa sejahtera di lingkungan kerjanya, hal tersebut akan secara langsung meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka. Penelitian oleh Sawitri, Parahyanti, dan Soemitro (2013) menjelaskan bahwa 52% karyawan berada dalam kategori kesejahteraan kerja (*workplace well-being*) yang tergolong sedang. Di sisi lain, penelitian Yuniarti (2015) mengungkapkan bahwa 42,3% karyawan termasuk dalam kategori kesejahteraan kerja yang rendah. Temuan serupa juga ditemukan dalam penelitian Herwanto dan Umami (2017), di mana 62% responden menunjukkan tingkat kesejahteraan kerja yang rendah.

Page (2005) menjelaskan karyawan yang mempunyai tingkat kesejahteraan di tempat kerja yang

tinggi umumnya memperoleh emosi positif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kebahagiaan mereka. Ini menegaskan pentingnya kesejahteraan di tempat kerja bagi karyawan. Yih dan Htaik (dalam Susmiati dan Sudarma, 2015) menambahkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung merasa mendapatkan dukungan dari organisasi serta merasa diperlakukan baik oleh pihak organisasi. Berdasarkan berbagai faktor yang ada, peneliti memilih dukungan organisasi sebagai salah satu elemen penting yang mampu memengaruhi kesejahteraan di tempat kerja. Hal ini selaras dengan hasil temuan yang dilakukan oleh Caesens, Stinglhamber, dan Ohana (2016), mengungkapkan salah satu faktor organisasi yang berkontribusi terhadap kebahagiaan di lingkungan kerja

adalah dukungan yang dirasakan dari organisasi. Dalam hal ini, pekerjaan itu sendiri dapat dianggap sebagai bentuk dukungan organisasi. Dukungan tersebut terbukti mampu memunculkan rasa aman serta memenuhi kebutuhan sosial-emosional karyawan. Ketika karyawan merasa adanya keadilan dalam organisasi, menerima dukungan dari atasan, mendapatkan penghargaan dan kondisi kerja yang baik, mereka cenderung mengembangkan persepsi positif terhadap atasan dan organisasi secara keseluruhan. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), *perceived organizational support* merujuk pada bagaimana karyawan memandang seberapa jauh organisasi menghargai kontribusi mereka, memperhatikan kesejahteraan mereka, mendengarkan keluhan, serta peduli terhadap kehidupan pribadi karyawan. Aspek

dukungan organisasi yang dirasakan ini meliputi keadilan, dukungan yang efektif, penghargaan dari organisasi, dan lingkungan kerja yang mendukung. Robbins et al. (2017) menjelaskan dukungan organisasi yang dipersepsikan ialah tingkat keyakinan karyawan terhadap kepedulian organisasi terhadap kontribusi dan kesejahteraan mereka. Dukungan ini dapat terlihat melalui rasa bangga organisasi terhadap karyawan, pemberian kompensasi yang adil, serta pemenuhan kebutuhan karyawan.

Penelitian oleh Watto, Zhao, dan Mengxi (2018) mengungkapkan jika kesejahteraan karyawan sangat tergantung pada seberapa besar dukungan yang diberikan oleh organisasi. Berdasarkan informasi tersebut, disimpulkan dukungan organisasi yang dirasakan (*perceived*

organizational support) memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan di tempat kerja (*workplace well-being*). Temuan ini diperkuat oleh penelitian Utari (2019), yang menunjukkan adanya hubungan positif antara *perceived organizational support* dan *workplace well-being* di kalangan karyawan milenial di Yogyakarta. Berdasarkan pada penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk mengeksplorasi hubungan antara *perceived organizational support* dan *workplace well-being*, sehingga judul studi ini diambil sebagai "Hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Workplace Well-Being* pada Karyawan Generasi Milenial". Rumusan permasalahan yang akan dikaji pada studi ini ialah, apakah terdapat hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan

Workplace Well-Being pada Karyawan Generasi Milenial?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis dekriptif kuantitatif dengan melibatkan 130 responden karyawan generasi milenial yang bekerja di perusahaan yang bergerak pada bidang teknologi informasi, media dan periklanan. Pengambilan sampel penelitian menggunakan non random *sampling* dengan cara menggunakan kriteria sampel yang diinginkan peneliti. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner penelitian yang telah diujicobakan terlebih dahulu dan kemudian diuji validitas serta uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi *product moment* yang dikembangkan oleh Karl Pearson untuk menguji hubungan antara

variabel *perceived organizational support* dengan *workplace well-being*.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan guna mengidentifikasi hubungan antara *perceived organizational support* dan *workplace well-being* pada karyawan generasi milenial. Sebelum melakukan sebelum sampai pada uji hipotesis, peneliti melakukan uji normalitas terlebih dahulu untuk memastikan apakah data dalam penelitian ini terdistribusi normal. Berikut adalah hasil uji asumsi normalitas, kategorisasi skor dan uji hipotesis:

Tabel 1.

Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Perceived Organizational Support	.227	130	.000	.681	130	.000
Workplace Well-Being	.211	130	.000	.748	130	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis model *Kolmogorov-smirnov* (KS-Z). Dimana kaidah yang digunakan adalah apabila $p > 0,050$ maka sebaran data normal dan apabila $p < 0,050$ maka sebaran data tidak normal. Berdasarkan hasil uji normalitas variabel *perceived organizational support* diperoleh KS-Z = 0,227 dengan $p = 0.000$ dan variabel *workplace well-being* diperoleh KS-Z = 0.211 dengan $p = 0.000$. Data tersebut menunjukkan bahwa skor variabel *perceived organizational support* dan *workplace well-being* tidak terdistribusi normal karena signifikansi ($p < 0.050$). Namun, seperti yang telah dijelaskan oleh Hadi (2015), status normal atau tidaknya suatu data penelitian tidak berpengaruh pada hasil akhirnya. Selain itu, ketika jumlah subjek

penelitian dalam jumlah yang besar atau $N \geq 30$, data dapat dianggap terdistribusi normal. Dalam penelitian ini, jumlah subjek adalah 130 ($N \geq 30$). Peneliti melakukan kategorisasi pada skala *perceived organizational support* dan *workplace well-being* pada karyawan generasi milenial berdasarkan nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi yang dikelompokkan menjadi tiga kategori : tinggi, sedang dan rendah.

Tabel 2.
Kategorisasi Skala *Perceived Organizational Support*

Kategorisasi	N	Persentase
Tinggi	24	18,5%
Sedang	104	80%
Rendah	2	1,5%

Berdasarkan hasil kategorisasi pada skala *perceived organizational support* sebanyak 24 subjek (18,5%) berada dalam kategori tinggi, 104 subjek (80%) dalam kategori sedang, dan 2 subjek (1,5%) berada dalam

kategori rendah. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan generasi milenial yang menjadi subjek dalam penelitian ini memiliki *perceived organizational support* dalam kategori sedang.

Tabel 3.
Kategorisasi Skala *Workplace Well-Being*

Kategorisasi	N	Persentase
Tinggi	127	97,7%
Sedang	1	0,8%
Rendah	2	1,5%

Selanjutnya, kategorisasi skor pada skala *workplace well-being* mengindikasikan bahwa sebanyak 127 subjek (97,7%) berada dalam kategori tinggi, 1 subjek (0,8%) berada dalam kategori sedang dan 2 subjek (1,5%) berada dalam kategori rendah. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan generasi milenial yang menjadi subjek dalam

penelitian ini memiliki *Workplace Well-Being* dalam Kategori Tinggi.

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment*, diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,745 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,050$). Hasil ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *workplace well-being* pada karyawan generasi milenial. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Semakin tinggi tingkat *perceived organizational support*, maka semakin tinggi pula *workplace well-being* pada karyawan. Sebaliknya, jika tingkat *perceived organizational support* rendah, maka *workplace well-being* pada karyawan juga cenderung rendah. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,555 yang

berarti bahwa *perceived organizational support* berkontribusi sebesar 55,5% terhadap *workplace well-being*, sementara 44,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Merujuk pada penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, disimpulkan bahwa terdapat keterikatan yang positif antara *perceived organizational support* dengan *workplace well-being* pada karyawan generasi milenial. Dengan ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support*, maka semakin tinggi pula *workplace well-being* pada karyawan generasi milenial. Sebaliknya, semakin rendah *perceived organizational support*, maka semakin rendah pula *workplace well-being* pada karyawan generasi milenial.

Penelitian ini juga mengungkapkan hasil kategorisasi variabel *perceived organizational support* dalam kategori sedang dan variabel *workplace well-being* berada dalam kategori tinggi.

SARAN

Didasarkan pada hasil temuan penelitian, oleh karena itu peneliti

menyampaikan sejumlah saran yaitu :

1. Agar kesejahteraan yang dimiliki oleh karyawan baik, maka perlu meningkatkan dukungan organisasi. Karyawan yang merasakan dukungan organisasi yang baik akan melaksanakan pekerjaan mereka dengan dedikasi tinggi terhadap perusahaan.
2. Subjek perlu memperkuat hubungan yang positif dengan rekan kerja maupun dengan organisasi, melalui interaksi yang positif subjek akan memperoleh dukungan dari rekan-

rekan kerja sehingga pada akhirnya dapat membentuk persepsi yang positif terhadap dukungan organisasi.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini agar mengetahui faktor-faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi *workplace well-being* pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, M., & Brady. (1997). Total Quality Management, Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, and Intraorganizational Communication. *Management Communication Quarterly*. 10(3), 316-341.
- Andika, R. (2019). Hubungan Antara Perceived Organizational Support dengan Workplace Well-Being pada Sales PT. Astra Internasional Tbk-Daihatsu Semarang. Undergraduate Thesis, Undip.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2021). Statistik Indonesia.
- Bartels AL, Peterson SJ, Reina CS (2019) Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale. *PLOS ONE* 14(4): e0215957. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0215957>
- Caesens, G., Stinglhamber, F., & Ohana, M. (2016). *Perceived*

- organizational support and well-being: A weekly study. Journal of Managerial Psychology, 31(7), 1214–1230. <https://doi.org/10.1108/JMP-01-2016-0002>*
- Deloitte. (2024). 2024 Gen Z and Millennial Survey: Living and working with purpose in a transforming world. [deloitte-2024-genz-millennial-survey.pdf](https://www.deloitte.com/au/en/issues/genz-millennial-survey.html)
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support . *In Journal of Applied Psychology* (Vol. 71, Issue 3,pp. 500-507). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Eisenberger, R., & Malone, G.P. (2016) *SHRM-SIOP Science of HR Series Optimizing Perceived Organizational Support to Enhance Employee Engagement*
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi, Alfabeta. Bandung.
- Ghadi, M.Y., Caputi, Peter, & Fernando, Mario. (2013). Transformational Leadership and Work Engagement The Mediating Effect of Meaning in Work. *Leadership and Organization Development Journal. 34(6), 532-550* DOI:10.1108/LODJ-10-2011-0110
- Hadi, S. (2015) *Metodologi riset*. Pustaka Pelajar.
- Kurniadi, Rio. (2022). Hubungan antara Perceived

- Organizational Support dengan Workplace Well-Being pada Karyawan PT. Indojaya Agrinusa Kampar. (Kuantitatif). Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- 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* XX(.X), 1-31. doi: 10.1177/0149206315575554.
- Kusuma, K.I., Mujiati, N. (2017) Pengaruh Perceived Organizational Support dan Komitmen Organizational Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Hotel Alila Ubud. *E-Jurnal Manajemen Ubud*, Vol 6, No.10, : 5748-5774 ISSN : 2302-8912.
- McBain, R. (2007). The Practice of engagement: Research into current employee engagement practice. *Strategic HR Review*. 6(6), 16-19.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan (employee engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40-51.
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 606–619

- Page, K. (2005). Subjective wellbeing in the workplace. *Thesis*. School of Psychology Faculty of Health and Behavioural Science Deakin University.
- Rosmala, Rosa. (2021). *Hubungan Perceived Organizational Support Terhadap Workplace Well-Being Pada Karyawan Di Pati*. Naskah Publikasi Program Studi Psikologi.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A review of the literature. *Journal of Applied psychology*, 87 (4), 698-714. [Httpa://doi.org/https://doi.org?10.1037/0021-9010.87.4.698](http://doi.org/https://doi.org?10.1037/0021-9010.87.4.698)
- Safitri, R. M. (2019). *Modul praktikum analisis data*.
- Salkind, N.J. (2004). *An Intoduction to Theories of Human Development*. Thousand Oaks,Londo. New Delhi: Sage Publications. International Education and Publisher
- Septyarini, E., & Pratiwi, R.N. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi dan Profesionalisme Kepemimpinan Terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(2), 157-168. <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i2.197>
- Suryadi, B. (2015). Generasi Y: Karakteristik, masalah, dan peran konserlor. Seminar dan Workshop Internasional MALINDO 4. Asosiasi Bimbingan dan Konseling Indonesia (ABKIN)

Umami, F. (2017). Pengaruh Workplace Well-Being Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, Volume 6, Nomor 1. <http://doi.org/10.21009/JPPP>

Utari, Inda Putri. (2019) . *Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Workplace Well-Being Pada Karyawan Pt.X Yogyakarta*. Naskah Publikasi Program Studi Psikologi.

Yuli, Bernadeta. (2021). Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Workplace Well-Being pada Karyawan di Kabupaten Sintang. Skripsi thesis, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.