

Pengaruh Modal Psikologis Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kesejahteraan Di Tempat Kerja Pada Karyawan di PT. X

Rina Andina¹, Dian Dwi Nur Rahmah²

Email: andrinaa.319@gmail.com¹

Program Studi Psikologi, Universitas Mulawarman, Samarinda^{1,2}

Abstrak

Apabila setiap karyawan dipandang sebagai modal manusia bagi perusahaan, maka sangat berharga dalam memedulkan pertumbuhan dan kesejahteraannya di tempat kerja hingga akhirnya menentukan kesuksesan jangka panjang bagi perusahaan. Namun, kurangnya modal psikologis dan rendahnya persepsi dukungan organisasi akan berdampak negatif terhadap kesejahteraan di tempat kerja bagi karyawan. Penelitian ini pun bertujuan untuk mengetahui pengaruh modal psikologis dan persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan di tempat kerja. Adapun penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan subjek sebanyak 90 karyawan swasta di PT X. Metode pengumpulan data berupa skala kesejahteraan di tempat kerja, modal psikologis, dan persepsi dukungan organisasi, serta teknik analisis data ialah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif yang signifikan antara modal psikologis dan persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan di tempat kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 64.1%; (2) terdapat pengaruh positif yang signifikan antara modal psikologis terhadap kesejahteraan di tempat kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 48.7%; (3) terdapat pengaruh positif yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan di tempat kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 42.6%. Maka, implikasi dari penelitian ini adalah perusahaan perlu menyediakan program intervensi pengembangan modal psikologis dan persepsi dukungan organisasi agar dapat berdampak positif terhadap kesejahteraan di tempat kerja bagi setiap karyawan.

Kata Kunci: Kesejahteraan di Tempat Kerja; Modal Psikologis; Persepsi Dukungan Organisasi

Abstract

If every employee is seen as human capital for the company, it is very valuable to care about their growth and well-being in the workplace until it ultimately determines the long-term success of the company. However, the lack of psychological capital and low perception of organizational support will have a negative impact on well-being in the workplace for employees. This study also aims to determine the influence of psychological capital and perceived organizational support on workplace well-being. This study uses a quantitative approach with 90 employees at PT X as subjects. The data collection method is in the form of a scale of workplace well-being, psychological capital, and perceived organizational support, and the data analysis technique is multiple linear regression. The results of the study indicate that: (1) there is a significant positive influence between psychological capital and perceived organizational support on workplace well-being with a contribution of 64.1%; (2) there is a significant positive influence between psychological capital and workplace well-being with a contribution of 48.7%; (3) there is a significant positive influence between perceived organizational support on workplace well-being with a contribution of 42.6%. Therefore, the implication of this research is that companies need to provide intervention programs to develop psychological capital and perceived organizational support so that they can have a positive impact on workplace well-being for each employee.

Keywords: Workplace Well-Being; Psychological Capital; Perceived Organizational Support

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling esensial dalam menjalankan suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi krusial dikarenakan adanya pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki masing-masing individu guna mencapai target perusahaan yang berimplikasi pada tercapainya visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu, kesuksesan perusahaan tercermin pada kompetensi yang dimiliki setiap individunya dalam bekerja (Yoga & Yuliasri, 2021). Selain itu, penting bagi

perusahaan dalam mengelola dan memedulkan kesejahteraan setiap individu di tempat kerja (Rafifah dkk., 2022). Dengan demikian, individu maupun perusahaan secara bersamaan mampu menjadi sumber daya yang krusial dan kokoh.

Kesejahteraan di tempat kerja mengacu pada kesejahteraan individu yang terkait dengan kehidupan kerja dan individu itu sendiri (Fakhrizal & Budiman, 2024). Kesejahteraan di tempat kerja juga didefinisikan sebagai rasa sejahtera setiap individu berupa kepuasan dalam bekerja yang tercipta dari nilai-nilai intrinsik dan ekstrinsik pada pekerjaan tersebut (Akhbar dkk., 2020). Kesejahteraan di tempat kerja juga berkenaan dengan apa yang dikerjakan, bagaimana melakukannya secara optimal, serta merasa nyaman dan menikmati pekerjaan yang dilakukan hingga mencapai puncak kinerja (Khairunisa & Muafi, 2022).

Kesejahteraan di tempat kerja mampu mendorong individu sebagai sumber daya yang kokoh dan sehat dalam meningkatkan produktivitas pekerjaan (Aryanti dkk., 2020a). Kurniawan (2021) mengatakan bahwa untuk merasakan kesejahteraan di tempat kerja juga diperlukan strategi koping berfokus pada masalah, dimana individu melihat tekanan pekerjaan sebagai tantangan yang dapat

diselesaikan dengan adanya keyakinan diri. Oleh karena itu, individu tidak lagi merasa terbebani, melainkan dapat merasa aman ketika mampu menyelesaikan tugas tertentu. Rizki dkk. (2021) menegaskan bahwa adanya kenyamanan dan keamanan bagi individu dalam bekerja menggambarkan kesejahteraan di tempat kerja.

Hasil penelitian oleh Ririmasse dan Sukmarani (2022) melalui wawancara pada karyawan PT. Y di Jakarta, ditemukan bahwa karyawan AR belum dapat memaksimalkan penggunaan waktu kerja disebabkan adanya urusan keluarga yang mengganggu. Karyawan JY mengatakan bahwa gaji yang diterima kurang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diselesaikannya. Selain itu, karyawan PS mengatakan bahwa dirinya beberapa kali berargument dengan supervisinya dikarenakan perbedaan sudut pandang. Penelitian terbaru oleh Adhha (2025) menunjukkan bahwa 14,2% karyawan merasa cukup sejahtera di tempat kerja dan 81,9% karyawan belum merasa sejahtera di tempat kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih terdapat individu yang belum sepenuhnya merasakan kesejahteraan di tempat kerja.

Individu yang belum merasakan kesejahteraan di tempat kerja akan berdampak pada kurangnya keinginan

dalam mengembangkan potensi diri, hingga cenderung terlibat dalam konflik di lingkungan kerja (Dewi & Wardhani, 2024). Aryanti dkk. (2020b) menambahkan bahwa individu juga cenderung menunjukkan kinerja yang tidak maksimal dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Individu juga akan sulit merasakan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan pribadi jika belum merasakan kesejahteraan di tempat kerja (Akhbar dkk., 2020). Farahtilah dkk. (2024) menambahkan bahwa individu yang kurang atau bahkan tidak mendapat kesejahteraan di tempat kerja akan berdampak pada tinggi intensi *turnover*, sebaliknya adanya pemenuhan kesejahteraan di tempat kerja dapat menciptakan retensi pada karyawan.

Modal psikologis tentu tidak terlepas dari energi individu dalam menelusuri jalan menuju keberhasilan. Individu yang memiliki modal psikologis cenderung mencari solusi atas setiap permasalahan, serta berkeyakinan bahwa usahanya akan membuahkan hasil, sehingga mampu melewati masa sulit (Sastaviana, 2020). Kesejahteraan di tempat kerja juga dapat dilihat melalui kinerja individu yang secara implisit dikarenakan adanya keinginan berprestasi, sehingga dirinya akan memaksimalkan perannya guna mencapai target pekerjaannya (Firnanda & Wijayati, 2021). Oleh karena itu,

kesejahteraan di tempat kerja dapat dirasakan oleh masing-masing individu apabila adanya internalisasi positif mengenai keyakinan maupun kemampuan diri dalam menjalani setiap pekerjaan. Dengan kata lain, individu perlu memiliki modal psikologis sebagai atribut diri dalam mencapai kesejahteraan di tempat kerja (Ikhwanisifa dkk., 2024).

Selain modal psikologis, perhatian dan dukungan dari organisasi juga berperan dalam menentukan sejauh mana kesejahteraan di tempat kerja yang dirasakan oleh individu (Wisata dkk., 2023). Setiap individu yang bekerja dalam perusahaan akan membentuk persepsi positif apabila perusahaan memperhatikan tujuan dan kontribusinya (Khairunnisa, 2023). Apabila dukungan organisasi yang diberikan sesuai dengan dedikasi individu dalam bekerja, maka individu akan cenderung berupaya meningkatkan suasana kerja yang nyaman ataupun mempererat kerja sama dalam tim (Yoga & Yuliharsi, 2021). Selain itu, Rahmi dkk. (2021) mengatakan bahwa individu yang memiliki persepsi positif atas dukungan organisasi akan menciptakan perasaan positif, serta terciptanya kepuasan kerja. Adapun dukungan organisasi yang diterima oleh individu dapat meliputi pengakuan atas hasil kerja, apresiasi atas prestasi, terlibat dalam proses pengambilan keputusan,

bantuan moril atau materil jika merasa kewalahan dalam bekerja, serta tersedianya wadah untuk pengembangan atau pelatihan diri (Annisa dkk., 2023).

Hasil penelitian oleh Rohayati dkk. (2024) menegaskan bahwa terdapat pengaruh modal psikologis dan persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan di tempat kerja. Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa modal psikologis yang dimiliki masing-masing karyawan dapat sebagai penunjang dalam merasa sejahtera di tempat kerja, serta persepsi dukungan organisasi yang dimiliki masing-masing karyawan juga dapat menentukan sejauh mana rasa sejahtera di tempat kerja. Oleh karena itu, tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh modal psikologis dan persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan di tempat kerja pada karyawan di PT. X.

KAJIAN PUSTAKA

Kesejahteraan di Tempat Kerja

Kesejahteraan di tempat kerja didefinisikan oleh Maulidina dan Kadiyono (2021) bahwa kesejahteraan di tempat kerja merupakan perasaan sejahtera yang diperoleh individu terkait pekerjaannya berupa perasaan secara umum yang dilihat dari rasa puas, senang, bersemangat, dan merasa terpenuhi, serta kepuasan individu terhadap nilai-nilai intrinsik maupun

ekstrinsik. Darmawan dkk. (2024) juga mengemukakan bahwa kesejahteraan di tempat kerja merupakan kondisi dimana individu merasa sejahtera dengan ditandai keadaan psikologis yang baik berupa perasaan nyaman terhadap lingkungan kerja dan antusias dalam menjalani suatu pekerjaan.

Maulidina dan Kadiyono (2021) menjelaskan bahwa terdapat tiga aspek kesejahteraan di tempat kerja. Perasaan secara umum pada pekerjaan yang terdiri dari rasa puas, senang, bersemangat, dan merasa terpenuhi, yang mana keempat perasaan ini mengarah pada perasaan puas secara keseluruhan. Nilai intrinsik pekerjaan berupa tanggung jawab dalam pekerjaan, makna kerja, kemandirian dalam bekerja, penggunaan kemampuan dan pengetahuan di pekerjaan, serta perasaan berprestasi dalam bekerja. Nilai ekstrinsik pekerjaan berupa kenyamanan jam kerja, kondisi kerja, supervisi, kesempatan promosi, pengakuan terhadap kinerja yang baik, penghargaan individu di tempat kerja, upah, dan keamanan pekerjaan.

Adapun dua faktor yang memengaruhi kesejahteraan di tempat kerja, yaitu karakteristik diri berupa karakteristik demografis, kemampuan, keterampilan, persepsi, kepribadian, nilai-nilai pribadi, motivasi, dan pengalaman, serta karakteristik pekerjaan dan tempat kerja

seperti tuntutan pekerjaan, peluang untuk mengasah keterampilan, supervisi, upah, keamanan lingkungan fisik, dan prospek karier (Bryson dkk., 2014 dalam Sari, 2022).

Berdasarkan pemaparan dari beberapa tokoh, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan di tempat kerja adalah kesejahteraan yang dirasakan masing-masing individu di tempat kerja yang berkaitan mengenai perasaan secara umum, serta nilai intrinsik dan ekstrinsik dari menjalani suatu pekerjaan.

Modal Psikologis

Menurut Luthans dkk. (2007), modal psikologis adalah keyakinan atas kemampuan diri dalam menghadapi, bertahan, melampaui batas, serta menyelesaikan tugas-tugas menantang yang melibatkan sikap dan perilaku positif guna mencapai tujuan dan meraih kesuksesan. Modal psikologis juga merupakan kondisi psikologis yang berkembang seiring berjalannya waktu, sehingga komponen positif berupa kepercayaan diri, harapan, keyakinan, dan resiliensi dapat dipelajari secara terpisah ataupun bersamaan (Perkasa dkk., 2022). Tiar dan Emilisa (2023) menambahkan bahwa modal psikologis adalah sikap dan perilaku positif yang dapat dipengaruhi oleh keadaan internal, sumber daya maupun tuntutan di sekitar

lingkungan, sehingga dapat terciptanya kesejahteraan psikologis.

Adapun empat aspek modal psikologis, yaitu efikasi diri merupakan keyakinan atas pengetahuan dan kemampuan diri dalam menghadapi tantangan ataupun mengatasi masalah dengan memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, serta tindakan yang diperlukan agar mencapai keberhasilan dalam mengerjakan tugas tertentu. Harapan merupakan ketekunan dalam mempertahankan motivasi, bahkan saat berada di situasi sulit dengan adanya energi positif dan alternatif solusi untuk mencapai tujuan. Optimisme merupakan paradigma positif yang meyakini bahwa segala peristiwa akan diikuti dengan hal-hal positif, sehingga peristiwa buruk diyakini bersifat sementara. Resiliensi merupakan kemampuan beradaptasi terutama di situasi menekan untuk mempertahankan motivasi ataupun bangkit kembali, serta dapat belajar dari pengalaman sebelumnya (Luthans dkk., 2007).

Berdasarkan pemaparan dari beberapa tokoh, dapat disimpulkan bahwa modal psikologis adalah kondisi psikologis yang positif dari individu mengenai keyakinan bahwa dirinya memiliki kemampuan guna menyelesaikan tugas menantang maupun menghadapi situasi menekan, serta memiliki paradigma positif

dan harapan keberhasilan di setiap keadaan, baik masa kini dan masa depan.

Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), persepsi dukungan organisasi adalah penilaian dari keyakinan setiap individu mengenai kebijakan dan prosedur organisasi, interaksi dengan atasan, serta kepedulian dan ketanggapan organisasi dalam memberikan dukungan guna memenuhi kesejahteraan. Agustian dan Fitria (2020) menambahkan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah pandangan individu mengenai besarnya dukungan yang diberikan organisasi atas hasil kerjanya, memedulikan kesejahteraan dengan memenuhi kebutuhannya, serta adanya hubungan positif antara individu dan organisasi. Hasmi dkk. (2023) juga menambahkan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah sikap menghargai dan memedulikan dari organisasi terhadap individu, sehingga memberikan kenyamanan dalam bekerja.

Adapun tiga aspek persepsi dukungan organisasi, yaitu keadilan berupa keadilan distributif, prosedural, dan interaksional, dukungan atasan, serta penghargaan organisasi dan kondisi kerja (Rhoades & Eisenberger, 2002). Berdasarkan pemaparan dari beberapa tokoh, dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah pandangan dan

penilaian masing-masing individu terhadap organisasinya mengenai kebijakan, prosedur, dukungan, penghargaan, dan perhatian yang diberikan dalam mencapai keberhasilan dan kesejahteraan bagi individu tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 90 karyawan swasta di PT. X setelah melalui penentuan sampel berdasarkan teknik *random sampling*. Adapun instrumen penelitian menggunakan skala modifikasi berupa likert dengan pilihan jawaban sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai, serta terdapat pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Kemudian, kelayakan skala diuji validitas dan reliabilitas melalui bantuan program SPSS versi 26 dengan jumlah sampel *tryout* 30 orang.

Instrumen modal psikologis terdiri dari 12 aitem yang telah dimodifikasi berdasarkan alat ukur oleh Luthans dkk. (2007) dan diperoleh koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0.800. Instrumen persepsi dukungan organisasi yang terdiri dari 12 aitem yang telah dimodifikasi berdasarkan alat ukur oleh Putra dkk. (2021) dan diperoleh koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0.936. Instrumen kesejahteraan di tempat kerja terdiri dari 24 aitem yang telah dimodifikasi berdasarkan alat ukur oleh Maulidina dan Kadiyono

(2021) dan diperoleh koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0.936.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Sebelum dilakukan uji regresi linier berganda, uji asumsi perlu dilakukan terlebih dahulu. Adapun uji asumsi yang diterapkan berupa uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas. Hasil uji asumsi ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Ket.
Kesejahteraan di Tempat Kerja	0.200	Normal
Modal Psikologis	0.200	Normal
Persepsi Dukungan Organisasi	0.163	Normal

Berdasarkan analisis uji normalitas dengan *Kolmogorov-smirnov* diperoleh nilai $p > 0.05$ yang berarti sebaran data kesejahteraan di tempat kerja, modal psikologis, dan persepsi dukungan organisasi dinyatakan normal.

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Sig.	Ket.
Kesejahteraan di Tempat Kerja-Modal Psikologis	1.563	0.092	Linear
Kesejahteraan di Tempat Kerja-Persepsi Dukungan Organisasi	1.535	0.098	Linear

Berdasarkan analisis uji linearitas diperoleh nilai $p > 0.05$ dan nilai F hitung $< F$ tabel ($1.563 < 3.10$) yang berarti hubungan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dinyatakan linear.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Ket.
Modal Psikologis	0.712	1.405	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Persepsi Dukungan Organisasi	0.712	1.405	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan analisis uji multikolinearitas diperoleh nilai *tolerance* < 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 yang berarti hubungan antar variabel bebas dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	t	Sig.	Ket.
Modal Psikologis	-1.488	0.140	Tidak Heterokedastisitas
Persepsi Dukungan Organisasi	0.616	0.540	Tidak Heterokedastisitas

Berdasarkan analisis uji heterokedastisitas diperoleh nilai $p > 0.05$ dan nilai t hitung $< t$ tabel ($-1.488 < 1.987$) yang berarti varians residual dari model regresi konstan di setiap variabel bebas.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Regresi Model Penuh

Variabel	F hitung	F tabel	R ²	Sig.
Kesejahteraan di Tempat Kerja-Modal Psikologis-Persepsi Dukungan Organisasi	77.734	3.10	0.641	0.000

Berdasarkan analisis uji F didapatkan bahwa nilai F hitung $> F$ tabel dan $p < 0.05$ yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan modal psikologis dan persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan di tempat kerja. Adapun kontribusi pengaruh modal psikologis dan

persepsi dukungan organisasi sebesar 64.1% terhadap kesejahteraan di tempat kerja pada karyawan di PT X.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Regresi Model Bertahap

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	t	Sig.
Modal Psikologis	0.487	6.394	0.000
Persepsi Dukungan Organisasi	0.426	5.597	0.000

Berdasarkan analisis uji t didapatkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $p < 0.05$ yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan modal psikologis terhadap kesejahteraan di tempat kerja. Kemudian, juga terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan di tempat kerja. Adapun kontribusi pengaruh modal psikologis sebesar 48.7% dan persepsi dukungan organisasi sebesar 42.6% terhadap kesejahteraan di tempat kerja pada karyawan di PT X.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa secara simultan terdapat pengaruh modal psikologis dan persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan di tempat kerja pada karyawan di PT. X dengan kontribusi sebesar 64.1%, sisanya 35.9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Rohayati dkk. (2024) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara modal psikologis dan

persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan di tempat kerja pada karyawan dengan kontribusi sebesar 75,5%. Rengganis dkk. (2024) juga menemukan bahwa modal psikologis dan persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kesejahteraan di tempat kerja pada karyawan dengan kontribusi sebesar 15,8%. Hasil penelitian menandakan bahwa semakin tinggi modal psikologis dan persepsi dukungan organisasi pada karyawan, maka semakin tinggi pula kesejahteraan di tempat kerja pada karyawan.

Berdasarkan analisis uji t diketahui bahwa secara parsial terdapat pengaruh modal psikologis terhadap kesejahteraan di tempat kerja pada karyawan di PT. X dengan kontribusi sebesar 48.7%. Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terbaru oleh Hasanah dkk. (2025) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara modal psikologis terhadap kesejahteraan di tempat kerja pada karyawan dengan kontribusi sebesar 84,6%. Hasil penelitian menandakan bahwa semakin tinggi modal psikologis, maka semakin tinggi pula kesejahteraan di tempat kerja pada karyawan, begitu pun sebaliknya.

Rio dkk. (2022) mengemukakan bahwa modal psikologis mampu berperan sebagai pelindung diri dari situasi tertekan

yang dapat menyebabkan kelelahan fisik ataupun stres, sehingga juga dapat mengontrol emosi dan suasana hati untuk tetap stabil dan positif. Salah satu caranya ialah dengan mengaktifkan mekanisme koping yang efektif dalam menghadapi situasi buruk (Saraswati dkk., 2022). Oleh karena itu, modal psikologis yang tinggi membuat karyawan cenderung tidak mengalami *burnout* saat bekerja (Sastaviana, 2020). Akan tetapi, karyawan dengan modal psikologis tinggi mampu memunculkan rasa sejahtera di tempat kerja.

Ambarwati dan Wijono (2023) juga mengemukakan bahwa karyawan dengan modal psikologis yang tinggi akan berdampak pada perasaan positif seperti merasa senang, bersemangat, berdedikasi, serta tenggelam dalam melakukan tugas tugas pekerjaannya. Selain itu, modal psikologis yang tinggi juga mampu memunculkan dan meningkatkan rasa kebahagiaan pada karyawan (Junjuna, 2023). Oleh karena itu, modal psikologis mampu meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan di tempat kerja melalui perasaan bahagia dan puas terhadap pekerjaannya (Maharani dkk., 2024).

Berdasarkan analisis uji t juga diketahui bahwa secara parsial terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan di tempat kerja pada

karyawan di PT. X dengan kontribusi sebesar 42.6%. Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Cahyani dan Fajrianthi (2023) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan di tempat kerja pada karyawan dengan kontribusi sebesar 61,3%. Hasil penelitian menandakan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi, maka semakin tinggi pula kesejahteraan di tempat kerja pada karyawan, begitu pun sebaliknya.

Persepsi dukungan organisasi yang tinggi membuat karyawan memiliki pandangan positif terhadap situasi dan kondisi di tempat kerja (Sastaviana, 2023). Oleh karena itu, karyawan dapat mengurangi ketegangan peran dalam bekerja yang menyebabkan stres (Rabani & Budiani, 2021). Kurniawan dan Oktayunus (2023) menambahkan bahwa karyawan pada dasarnya memiliki keinginan mendapatkan perhatian dan penghargaan setelah mencurahkan usahanya kepada perusahaan. Setelah dukungan organisasi terpenuhi, karyawan tentu akan merasa dihargai, aman, dan nyaman (Khairunnisa, 2023). Perasaan positif yang didapatkan dari perusahaan dapat menstimulus kepuasan terhadap pekerjaan (Fitri & Setyaningrum, 2024). Kepuasan terhadap pekerjaan disebutkan oleh Maulidina dan

Kadiyono (2021) sebagai indikator kesejahteraan di tempat kerja.

Utami dkk. (2023) menegaskan bahwa persepsi dukungan organisasi yang tinggi tentu berdampak positif pada peningkatan penilaian kognitif dan emosional terhadap pekerjaan dan perusahaan. Karyawan yang menerima apresiasi baik dari atasan maupun perusahaan juga akan mengalami peningkatan pada kepercayaan diri dan motivasi dalam bekerja (Fahmi, 2021). Selain itu, karyawan dapat memunculkan rasa kebermanaan hingga keterikatan dengan pekerjaan maupun perusahaan (Yusanrinofitri dkk., 2024). Oleh karena itu, persepsi dukungan organisasi yang tinggi memberikan dampak positif terhadap karyawan.

Bryson dkk. (2014) dalam Sari (2022) menegaskan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan di tempat kerja secara implisit menyebutkan adanya peran modal psikologis dan persepsi dukungan organisasi. Supardi dkk. (2023) menuturkan bahwa manajemen tenaga kerja berupa penggunaan kemampuan dan keterampilan untuk mengelola tugas dan keputusan pekerjaan secara mandiri merupakan faktor pengaruh kesejahteraan di tempat kerja. Oleh karena itu, karyawan yang merasakan kesejahteraan di tempat kerja cenderung memiliki modal psikologis.

Hidayat dan Sungkono (2023) menambahkan bahwa lingkungan kerja, hubungan interpersonal, beban kerja, dan insentif merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan di tempat kerja. Dengan demikian, karyawan yang merasa sejahtera di tempat kerja juga dapat dikarenakan adanya perasaan positif terhadap dukungan perusahaan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan modal psikologis dan persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan di tempat kerja, begitu pula secara parsial. Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan dengan modal psikologis yang tinggi ataupun mampu mengembangkan kekuatan psikologis diri akan dapat merasakan kesejahteraan di tempat kerja. Begitu pula, karyawan yang menerima perhatian, dukungan, serta penghargaan dari atasan dan perusahaan mampu menciptakan kesejahteraan di tempat kerja. Oleh karena itu, modal psikologis dan persepsi dukungan organisasi dapat memengaruhi kesejahteraan di tempat kerja pada karyawan swasta. Adapun kekurangan pada penelitian ini yaitu banyaknya aitem skala penelitian membuat subjek cenderung merasa lelah dalam mengisi kuesioner penelitian, sehingga kemungkinan terdapat

bias respons. Selain itu, terdapat keterbatasan berupa pengambilan sampel hanya di satu tempat, sehingga hasil penelitian tidak bisa digeneralisasi untuk seluruh karyawan swasta di Indonesia.

Saran

Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan terus memperhatikan kekuatan psikologis seperti refleksi diri berupa *self-talk*, *journaling*, dan meminta *feedback* dari orang sekitar untuk mengenali dan menyadari kekuatan psikologis. Karyawan juga diharapkan dapat mempertahankan dan mengembangkan persepsi positif terhadap perusahaan setelah adanya dukungan dan penghargaan. Selain itu, karyawan dengan modal psikologis tinggi dan persepsi dukungan organisasi yang baik diharapkan mampu bertumbuh secara profesional dan berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan, bersamaan dengan merasakan kesejahteraan di tempat kerja.

Bagi Perusahaan

Perusahaan juga diharapkan terus meningkatkan dan memedulikan karyawan melalui kebijakan dan praktik manajemen yang akan mengarah pada persepsi positif terhadap perusahaan dari karyawan. Perusahaan juga dapat menyediakan wadah, baik berupa sesi konseling maupun pelatihan untuk menunjang pengembangan kekuatan psikologis karyawan. Selain itu,

perusahaan dapat memperhatikan kontribusi karyawan melalui pengakuan dan penghargaan seperti promosi jabatan maupun kesesuaian insentif.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan karakteristik subjek yang berbeda, seperti pada pegawai BUMN maupun pegawai negeri sipil. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menelusuri faktor variabel kesejahteraan di tempat kerja lainnya, seperti kepribadian dan gaya kepemimpinan otokratis.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhha, A. (2025). Hubungan gaya kepemimpinan otokratik dengan workplace well-being pada karyawan PT X Kota Pekanbaru. *Indonesian Research Journal on Education*, 5(3), 817–822.
- Agustian, T., & Fitria, Y. (2020). Pengaruh perceived organizational support terhadap komitmen afektif dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 2(2), 52–62. <https://doi.org/10.24036/jkmw0284930>
- Akhbar, M. N., Harding, D., & Yanuarti, N. (2020). Peran kesejahteraan di tempat kerja terhadap kesiapan untuk berubah. *Psikologika : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 25(2), 229–244. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol25.iss2.art5>
- Ambarwati, V. V., & Wijono, S. (2023). Psychological capital and work engagement in employees at PT. BMU Balikpapan. *Journal of Social*

- Research*, 3(1), 21–27.
<https://doi.org/10.55324/josr.v3i1.1656>
- Annisa, N., Jufrizen, & Khair, H. (2023). Pengaruh leader member exchange dan perceived organizational support terhadap job satisfaction pada PT Pelabuhan Indonesia (persero) TPK Perawang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 163–175.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.14424>
- Aryanti, R. D., Sari, E. Y. D., & Widiyana, H. S. (2020a). A literature review of workplace well-being. *Proceedings of the International Conference on Community Development (ICCD 2020)*, 605–609.
<https://doi.org/10.2991/assehr.k.201017.134>
- Aryanti, R. D., Sari, E. Y. D., & Widiyana, H. S. (2020b). Job demands and work engagement: The mediating role of workplace well-being. *JURNAL IPTEKS TERAPAN*, 14(4), 378–393.
- Cahyani, T. C., & Fajrianti. (2023). Pengaruh self-compassion dan perceived organizational-support terhadap workplace well-being. *PROCEEDING SERIES OF PSYCHOLOGY*, 1(2), 38–48.
- Darmawan, I. N. R. A., Sihombing, I. H. H., & Witasana, I. G. A. G. (2024). The influence of workplace well-being on employee turnover intentions at Nusa Dua Beach Hotel & Spa. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 14(1), 72–86.
<https://doi.org/10.22334/jihm.v14i1.260>
- Dewi, R. P., & Wardhani, N. K. (2024). The workplace wellbeing dan employee engagement pada karyawan: Menguji peranan resiliensi sebagai mediator. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 12(1), 19–33.
<https://doi.org/10.30996/persona.v12i1.8574>
- Fahmi, M. A. (2021). Pengaruh self efficacy dan perceived organizational support terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 12(1), 77–99.
- Fakhrizal, M., & Budiman, A. (2024). Pengaruh persepsi gaya kepemimpinan transformasional terhadap workplace wellbeing pada karyawan di PT. X. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 4(1), 89–96.
<https://doi.org/10.29313/bcsps.v4i1.9869>
- Farahtilah, A., Taibe, P., & Minarni, M. (2024). Pengaruh workplace well-being terhadap intensi turnover pada karyawan generasi z di Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*, 4(1), 45–51.
<https://doi.org/10.56326/jpk.v4i1.3420>
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh perceived organizational support, self efficacy dan lingkungan kerja terhadap employee engagement karyawan PT Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076–1091.
<https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1076-1091>
- Fitri, L. A. K., & Setyaningrum, R. P. (2024). Pengaruh work-life balance dan reward terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh perceived organizational support. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 791–804.
<https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3755>
- Hasanah, L. N., Esterina, M., & Budi Setiawan. (2025). Workplace wellbeing of Indonesian employees:

- Analysis of the influence of leader-member exchange and psychological capital. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JP Manper)*, 10(2), 249–260.
- Hasmi, H., Hardiyansyah, H., & Fauzi, F. (2023). Pengaruh persepsi dukungan organisasi, pelatihan, konsep diri dan komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(3), 223–237.
<https://doi.org/10.47747/jbme.v4i3.1205>
- Hidayat, T., & Sungkono. (2023). Pengaruh kesejahteraan dan semangat kerja pada karyawan PT Karya Asri Mandiri. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 220–228.
<https://doi.org/10.55606/jekombis.v2i3.1952>
- Ikhwanisifa, Susanti, R., & Marretih, A. K. E. N. (2024). Peran psychological capital dan kebahagiaan terhadap workplace well being: Studi pada pekerja di Universitas Islam X di Pekanbaru. *Al-Qalb : Jurnal Psikologi Islam*, 1(3).
- Junjuran, I. M. (2023). Hubungan antara psychological capital dan happiness mahasiswa di Kota Bandung. *Inaba Journal Of Psychology*, 1(01), 10–14.
<https://doi.org/10.56956/ijop.v1i01.187>
- Khairunisa, N. A., & Muafi, M. (2022). The effect of workplace well-being and workplace incivility on turnover intention with job embeddedness as a moderating variable. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy*, 4(1), 11–23.
<https://doi.org/10.36096/ijbes.v4i1.303>
- Khairunnisa, F. (2023). The influence of perceived organizational support and work environment on employee performance. *Youth & Islamic Economic Journal*, 4(1), 1–7.
- Kurniawan, A. F. (2021). Koping berfokus pada masalah dan tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan di tempat kerja pada Perawat PTT. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 12–28.
- Kurniawan, H., & Oktayunus, A. (2023). Dukungan organisasi dengan kepuasan kerja: Studi kasus pada karyawan perusahaan distributor PT X. *Jurnal Perspektif Psikologi Indonesia (JPPI)*, 1(1), 1–7.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Maharani, T., Vidyastuti, & Lestari, W. (2024). Workplace well being dan psychology capital pada pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Khatulistiwa di Pontianak. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(8), 426–432.
- Maulidina, V., & Kadiyono, A. L. (2021). Konstruksi dan validasi alat ukur workplace well-being di Indonesia. *JURNAL PENELITIAN PENDIDIKAN, PSIKOLOGI DAN KESEHATAN (J-P3K)*, 2(3), 252–258.
<https://doi.org/10.51849/j-p3k.v2i3.119>
- Perkasa, R., Widodo, S., & Kananlua, P. S. (2022). Analisis karakteristik individu dari perspektif modal psikologis dan kepribadian proaktif pegawai Badan Pendapatan Daerah di Kota Bengkulu. *Student Journal of Business and Management*, 5(2), 765–794.
- Rabani, T., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara persepsi dukungan

- organisasi dengan work-life balance pada karyawan staf gudang PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1–15.
- Rafifah, P. S., Maulana, A., & Gunawan, E. (2022). Pengaruh workplace well-being dan kesehatan mental terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Hotel Lestari. *SOSMANIORA (Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora)*, 1(4), 448–456.
- Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021). Pengaruh perceived organizational support terhadap work engagement dimediasi oleh regulatory focus ibu bekerja pada masa pandemi covid-19. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 58–69. <https://doi.org/10.24036/jkmb.11197500>
- Rengganis, D. R. P., Rusdi, F. A., Kurniawan, Y., & Sidik, M. H. (2024). Enhacing workplace well being: Exploring the impact of psychological capital and perceived organizational support in the workplace. *INTERNATIONAL JOURNAL OF EDUCATION, PSYCHOLOGY AND COUNSELLING (IJEPC)*, 9(54), 306–318.
- 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>
- Rio, K., Zamralita, Z., & Lie, D. (2022). Pengaruh modal psikologis terhadap kesejahteraan subjektif karyawan sales start-up di PT. X. *PSIKODIMENSIA*, 21(2), 165–173. <https://doi.org/10.24167/psidim.v21i2.4649>
- Ririmasse, M. C., & Sukmarani. (2022). Persepsi karyawan mengenai workplace well-being pada karyawan PT. Trans Pacific Atlantic Lines. *Insight: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 18(1), 122–138.
- Rizki, N., Wulandari, S. Z., & Suryani, A. I. (2021). Pengaruh workplace friendship dan workplace well being terhadap employee performance yang dimediasi oleh employee engagement. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi (JEBA)*, 23(3), 1–20.
- Rohayati, N., Minarsih, Y., & Wisata, Y. (2024). Kesejahteraan karyawan pada pegawai di Karawang: Peran perceived organizational support dan psychology capital. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 9(1), 11–23.
- Saraswati, K. D. H., Lie, D., & Pribadi, R. B. (2022). Peran modal psikologis dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas X. *Provita: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 15(1), 51–66. <https://doi.org/10.24912/provita.v15i1.18376>
- Sari, R. E. (2022). Workplace well-being reviewed from personal characteristic and job demands at lecturer of Sarjanawiyata Tamansiswa University, Yogyakarta. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 24(1), 126–138. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v24i1.2326>
- Sastaviana, D. (2020). Pengaruh psychological capital dengan kesejahteraan psikologis karyawan di PT X. *Jurnal Psikologi TALENTA*, 6(1), 30–36.
- Sastaviana, D. (2023). Persepsi dukungan organisasi sebagai pembentuk kesejahteraan psikologis dosen dan tenaga kependidikan. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 2(2), 332–338.

- Supardi, A. M., Salehah, M., & Komalasari, S. (2023). The role of workplace well-being on employee work satisfaction. *Proceedings of the Conference of Psychology and Flourishing Humanity (PFH 2022)*, 318–327. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-032-9_33
- Tiar, A. M., & Emilisa, N. (2023). Pengaruh antara psychological capital dan work from home terhadap job satisfaction serta job performance pada karyawan perusahaan properti di Jakarta. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 6(3), 287–300.
- Utami, A. W., Parimita, W., & Wolor, C. W. (2023). Pengaruh perceived organizational support terhadap kreativitas karyawan magang melalui keterlibatan kerja pada PT Pelabuhan Indonesia. *Jurnal Pendidikan : Seroja*, 2(5), 35–48.
- Wisata, Y., Rohayati, N., & Minarsih, Y. (2023). Persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan di tempat kerja pada karyawan PT. X. *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 3(3), 60–67. <https://doi.org/10.36805/empowerment.v3i3.1046>
- Yoga, T. C., & Yuliharsi. (2021). Pengaruh perceived organizational support, prosedural justice terhadap organizational citizenship behavior dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada perawat RSUD Rasydin Padang. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 7(1), 102–113. <https://doi.org/10.31869/me.v7i1.2542>
- Yusanrinofitri, Oemar, F., & Amdanata, D. D. (2024). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) peran mediasi kepuasan kerja pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Bisnis Dan Teknologi*, 4(1), 14–30.