

**HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*
DENGAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA KARYAWAN PT
PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) DI JAKARTA**

Aini Nur Islamiati¹, Endah Mujiasih¹

**¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275**

E-mail: aini.nurislamiati33@gmail.com

ABSTRAK

Fenomena perubahan organisasi pasca-merger menjadi latar belakang pentingnya menjaga *Perceived Organizational Support* dan *Psychological Well-Being* karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Psychological Well-Being* pada karyawan tetap *back office* kantor pusat PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Jakarta. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 216 karyawan, dan diperoleh sampel penelitian sebanyak 131 karyawan menggunakan teknik *proportionate random sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah modifikasi Skala *Psychological Well-being* dari Humaidah dan Mulyono (2025) dengan perolehan nilai koefisien reliabilitas (α) 0,883, dan modifikasi Skala *Perceived Organizational Support* dari Purwaningrum dkk (2020) dengan perolehan nilai koefisien reliabilitas (α) 0,916. Uji hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana, dengan perolehan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,568 dengan tingkat signifikansi $p < 0,001$ ($p < 0,05$), yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara POS dan PWB pada karyawan. Semakin tinggi POS yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula PWB karyawan. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima. Perolehan nilai koefisien determinasi (R^2) 0,322 menunjukkan bahwa POS memberikan sumbangan efektif sebesar 32,2% terhadap peningkatan PWB pada karyawan.

Kata kunci: *perceived organizational support; psychological well-being;* karyawan; pt pelabuhan indonesia

**THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL
SUPPORT AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AMONG
EMPLOYEES OF PT PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) IN
JAKARTA**

Aini Nur Islamiati¹, Endah Mujiasih¹

¹Faculty of Psychology Diponegoro University
Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, 50275

E-mail: aini.nurislamiati33@gmail.com

ABSTRACT

The phenomenon of organizational change following a merger has become an important background for maintaining employees' Perceived Organizational Support and Psychological Well-Being. This study aimed to examine the relationship between Perceived Organizational Support and Psychological Well-Being among permanent back-office employees at the head office of PT Pelabuhan Indonesia (Persero), Jakarta. This study employed a quantitative approach with a population of 216 employees, from which a sample of 131 employees was obtained using the proportionate random sampling technique. The research instruments used were a modified version of the Psychological Well-Being Scale from Humaidah and Mulyono (2025), which obtained a reliability coefficient (α) of 0.883, and a modified version of the Perceived Organizational Support Scale from Purwaningrum et al. (2020), which obtained a reliability coefficient (α) of 0.916. Hypothesis testing was conducted using simple linear regression analysis, resulting in a correlation coefficient (R) of 0.568 with a significance level of $p < 0.001$ ($p < 0.05$), indicating a positive and significant relationship between POS and PWB among employees. The higher the POS perceived by employees, the higher their PWB. Therefore, the research hypothesis was accepted. The coefficient of determination (R^2) of 0.322 indicated that POS contributed effectively 32.2% to the improvement of employees' PWB.

Keywords: perceived organizational support; psychological well-being; employees; pt pelabuhan indonesia

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kualitas sumber daya manusia memegang peranan vital untuk menentukan kesuksesan sebuah organisasi (Aula dkk., 2022). Di tengah arus globalisasi dan perkembangan industri modern, SDM tidak lagi sekedar dipandang sebagai faktor produksi, namun sebagai aset yang memberikan keunggulan (Riniwati, 2016). Saat ini, isu mengenai kesejahteraan karyawan menjadi perhatian utama di berbagai sektor. Perusahaan dianggap sebagai lingkungan yang berperan penting dalam menjaga kesejahteraan psikologis karyawan di dalamnya. Perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan keterampilan, motivasi, dan kemampuan karyawan agar tercapainya tujuan organisasi, karena keberhasilan organisasi ditentukan oleh bagaimana perusahaan mengelola, memotivasi, dan mengembangkan potensinya (Rafiq dkk., 2022).

Di era dinamika bisnis saat ini, transformasi organisasi, khususnya melalui aktivitas merger dan akuisisi, telah menjadi bagian penting dalam dunia bisnis. Langkah ini kerap dijadikan strategi utama oleh perusahaan untuk menciptakan keunggulan strategis dan meningkatkan posisi kompetitif organisasinya (Schweiger, 1991). Transformasi ini tidak hanya menuntut kesiapan finansial, tetapi juga kesiapan adaptasi sumber daya manusia di dalamnya. Karyawan dituntut untuk menghadapi restrukturisasi peran, perubahan budaya kerja, hingga penyesuaian sistem. Jika tidak

dikelola dengan baik, tekanan ini akan berimplikasi langsung terhadap kondisi kerja karyawan yang nantinya akan menyebabkan stres, beban kerja yang tinggi, serta ketidakpastian karier (Rafiq dkk., 2022). Fenomena transformasi organisasi ini sedang terjadi pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) atau disebut juga dengan PT Pelindo.

PT Pelindo merupakan Badan Usaha Milik Negara yang memegang peran sentral dalam layanan kepelabuhanan, yaitu mendukung kelancaran logistik nasional, perdagangan internasional, serta pertumbuhan ekonomi. Sebelum tahun 2021, PT Pelindo terbagi menjadi empat entitas terpisah, yaitu PT Pelindo I, II, III, dan IV. Pembagian ini didasarkan pada wilayah kerja masing-masing, mulai dari Medan, Jakarta, Surabaya, dan Makassar. Pada tahun 2021, Kementerian BUMN melakukan penyatuan empat entitas tersebut menjadi satu perusahaan, yaitu PT Pelabuhan Indonesia (Persero). Dengan dilakukannya penggabungan ini, PT Pelindo kini menjadi operator pelabuhan terbesar di Indonesia dengan jaringan yang tersebar luas.

PT Pelindo mengelola lebih dari 100 pelabuhan, yang tidak hanya dituntut untuk menghasilkan profit dan mencapai efisiensi ekonomi, namun juga berperan dalam mendukung konektivitas maritim nasional. Peran PT Pelindo sangat penting dalam ekosistem perekonomian nasional. Sebagai satu-satunya entitas utama yang mengelola pelabuhan komersial di Indonesia, PT Pelindo memiliki peran dalam kelancaran arus logistik, konektivitas antar-pulau, serta stabilitas rantai pasok nasional. Mengingat letak geografis Indonesia sebagai negara kepulauan, performa PT Pelindo

secara langsung menjadi hal yang penting untuk dijaga. Sebagai BUMN, karyawan PT Pelindo bekerja dalam lingkungan kerja yang kompleks, dinamis, dan berisiko tinggi, ditandai oleh tuntutan operasional 24 jam, tekanan target kinerja, tanggung jawab terhadap keselamatan kerja, serta tuntutan pelayanan kepada berbagai pemangku kepentingan.

Sejumlah literatur menunjukkan masih minimnya taraf kesejahteraan psikologis pekerja di PT Pelindo. Penelitian Danuarta dkk (2025) di PT Pelabuhan Indonesia Terminal Peti Kemas Kendari menemukan tingginya stres kerja yang diakibatkan oleh masa kerja, beban kerja, serta dukungan sosial yang kurang. Penelitian yang dilakukan oleh Akrimah dkk (2023) di Terminal Jamrud Surabaya PT Pelindo III menyatakan bahwa sebagian besar karyawan mengalami beban kerja mental, konflik peran dan interpersonal, ambiguitas peran, dan juga stres kerja. Penelitian yang dilakukan di PT Pelindo *Marine Service* juga menunjukkan bahwa tingkat stres dan *burnout* karyawan tergolong tinggi dan berdampak signifikan pada kinerja karyawan (Priyantika, 2018).

Setelah melakukan penggalan data awal di PT Pelindo dengan mewawancarai beberapa pihak terkait, ditemukan bahwa PT Pelindo mengalami transformasi yang memunculkan dinamika baru di lingkungan kerja setelah dilakukannya merger. Salah satu isu yang muncul adalah perbedaan remunerasi, yaitu perbedaan penghasilan yang diterima oleh pegawai di jenjang karir yang sama. Pegawai eks-Pelindo I dan IV masih menerima gaji yang lebih rendah dibandingkan dengan pegawai eks-Pelindo

II dan III, meskipun menempati kelas jabatan yang sama. Kondisi ini berpotensi menimbulkan persepsi ketidakadilan, yang berpotensi memicu menurunkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta memicu stres karyawan.

Selain perbedaan remunerasi, kondisi pasca merger tersebut juga membawa konsekuensi berupa dilakukannya mutasi pegawai antar wilayah. Kondisi ini menimbulkan tantangan besar, terutama ketika karyawan harus berpisah dengan keluarga dan kehilangan *support system* yang sebelumnya menopang keseharian mereka. Karyawan dituntut untuk beradaptasi dengan lingkungan sosial dan juga budaya yang baru. Selain itu, ketika mutasi dialami oleh karyawan perempuan yang sudah berkeluarga, beban psikologis yang dialami dapat semakin berat. Hal ini disebabkan karena mereka memiliki peran ganda, yakni sebagai pekerja dan ibu rumah tangga, dan berpotensi memunculkan konflik tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga.

Berdasarkan penjelasan diatas, fenomena yang terjadi tidak hanya berasal dari beban kerja, namun juga dipengaruhi oleh persepsi ketidakadilan gaji serta kebijakan mutasi kerja. Ketika karyawan merasa kontribusinya tidak dihargai, hal ini dapat mengikis pandangan positif terhadap nilai diri dan dedikasinya selama ini. Di sisi lain, keterasingan dari keluarga akibat mutasi dan peran ganda membuat karyawan rentan merasa kewalahan. Permasalahan ini berdampak pada penurunan produktivitas serta mulai terkikisnya kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Sejalan

dengan hal tersebut, Hasthina (2017) membuktikan bahwa persepsi ketidakadilan kompensasi memiliki hubungan signifikan terhadap penurunan produktivitas karyawan. Ketidakadilan kompensasi juga berpotensi meningkatkan intensi keluar dari organisasi (*turnover intention*), dan berhubungan negatif dengan loyalitas karyawan (Yuliani & Kamilia, 2025). Putri dkk (2023) juga menjelaskan bahwa karyawan yang bekerja jauh dari keluarga berisiko mengalami penurunan *psychological well-being*, karena terbatasnya dukungan sosial yang diterima secara langsung.

Kondisi-kondisi tersebut pada akhirnya akan menghasilkan efek domino pada kinerja perusahaan, yang ditandai dengan meningkatnya perilaku menyimpang dan *turnover* (Chambers dkk., 2023; Khattak dkk., 2021). Menurut Hartomo dan Luturlean (2020), jika perusahaan ingin bertahan, maka diperlukan pekerja yang memiliki kualitas tinggi dan mampu bersaing. Namun, kualitas dan daya saing pekerja tidak hanya ditentukan oleh keahlian teknis ataupun pengalaman, melainkan juga oleh kesehatan mental dan kesejahteraan psikologis mereka (Sari dkk., 2024). Ketidakseimbangan antara usaha dan imbalan, ketidakadilan prosedural dan relasional organisasi, serta stres peran berkaitan dengan risiko masalah kesehatan mental (Harvey dkk., 2017). Kondisi ini pada akhirnya akan berdampak pada terhambatnya pencapaian *psychological well-being* karyawan.

Psychological well-being (PWB) merupakan keadaan individu ketika melampaui ketiadaan gangguan psikologis, yang berfokus pada

pencapaian optimal dalam berbagai aspek kehidupan (Ryff & Keyes, 1995). Konsep ini dijelaskan oleh Ryff dan Singer (2008) dengan enam dimensi, meliputi penerimaan diri (*self-acceptance*), kepemilikan tujuan hidup (*purpose in life*), keinginan untuk berkembang (*personal growth*), kemampuan membina hubungan positif (*positive relations with others*), penguasaan terhadap lingkungan (*environmental mastery*), serta kemandirian (*autonomy*). Konsep ini menjelaskan bahwa PWB bukan sekedar ketidakadaan gangguan mental, melainkan mengenai kualitas hidup yang sehat, bermakna, dan penuh fungsi positif (Ryff & Singer, 2008). Seseorang dinilai mencapai tingkat optimal pada *psychological well-being* apabila menunjukkan kesehatan mental yang positif, yang dicirikan oleh perasaan bahagia dan minimnya kecemasan (Zeike dkk., 2019). Tingkat kesejahteraan ini juga dipengaruhi oleh sejumlah faktor seperti usia, budaya, status sosial ekonomi, serta gender (Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995; Ryff & Singer, 1996). Hal ini mengindikasikan PWB juga dipengaruhi oleh interaksi antara karakteristik individu dan konteks lingkungan tempat dimana individu itu berada.

Karyawan dengan PWB yang tinggi cenderung memiliki motivasi intrinsik tinggi dan merasa puas, dihargai, dan memiliki komitmen kuat terhadap organisasi sehingga memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik, inisiatif, dan kreatif (Wibawa dkk., 2024). PWB yang tinggi juga mempengaruhi pada tercapainya keseimbangan hidup, cara mengelola stres, menciptakan batasan yang sehat, dan lebih terbuka untuk bekerja bersama

dengan rekan-rekan disekitarnya (Wibawa dkk., 2024). Sebaliknya, rendahnya *well-being* individu dapat memicu kelelahan dan ketidakpuasan kerja, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan (Gukguk & Anggraeni, 2025).

Permasalahan rendahnya *psychological well-being* dipicu oleh beragam penyebab, salah satunya yaitu persepsi mengenai ada atau tidaknya dukungan dari organisasi (Rasool dkk., 2021). Selanjutnya dikatakan, perusahaan seharusnya mampu menciptakan dukungan yang kuat, karena ketika karyawan merasa didukung dan diperhatikan perusahaan, maka mereka akan melakukan sikap dan perilaku yang membantu untuk mencapai tujuan organisasi.

Dukungan organisasi terhadap karyawan seringkali dikenal dengan istilah *Perceived Organizational Support* (POS). Rhoades dan Eisenberger (2002) menjelaskan konsep ini sebagai persepsi terhadap kesiapan dan kesediaan organisasi dalam memberikan bantuan dan dukungan. Persepsi ini tidak muncul secara instan, melainkan hasil interpretasi terhadap pengalaman mengenai kebijakan, prosedur, penerimaan sumber daya, hingga interaksi dengan atasan, yang mencerminkan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger dkk., 2002). Pemahaman tersebut juga memperkuat kepercayaan bahwa organisasi memenuhi kewajiban untuk menghargai sikap dan perilaku kerja mereka melalui pemberian imbalan (*rewards*) yang diharapkan (Mujiasih, 2015).

Eisenberger dkk (2002) mengklasifikasikan POS ke dalam tiga aspek utama. Pertama, keadilan (*fairness*) yang menitikberatkan pada transparansi dan keadilan prosedur dalam alokasi sumber daya. Kedua, dukungan atasan (*supervisor support*), merupakan pandangan terhadap kepedulian pimpinan dan kesejahteraan serta penghargaan. Ketiga, penghargaan organisasi dan kondisi kerja (*organizational rewards and job conditions*), berfokus pada apresiasi terhadap kontribusi dengan memberikan imbalan, pengakuan, perhatian, dan peluang promosi sesuai dengan pencapaian karyawan (Eisenberger dkk., 2002). Tingkat POS juga ditentukan oleh usia, gender, durasi kerja, dan tingkat pendidikan (Rhoades & Eisenberger, 2002).

POS umumnya didasarkan pada perspektif pertukaran sosial, di mana timbul kewajiban bagi karyawan untuk memberi balasan atas perlakuan baik dari organisasi (Caesens dkk., 2020). Hal tersebut akan mbingkai interpretasi karyawan terhadap situasi dalam pekerjaan sehari-hari, yang didukung oleh norma-norma sosial. Karyawan dengan POS positif akan merasa aman, dipercaya, dihargai, dan nyaman ketika mengerjakan pekerjaannya. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Rhoades dan Eisenberger (2002), bahwa POS berkorelasi positif dengan kepuasan kerja dan suasana hati, karyawan dengan persepsi dukungan tinggi cenderung merasa lebih senang, nyaman, dan jarang mengalami gejala-gejala stres.

Karyawan dengan persepsi dukungan positif pada perusahaan juga akan merasa dihargai, dipercaya, didukung, merasa aman dan nyaman dalam bekerja, serta merasa bangga karena menjadi bagian dari perusahaan (Nur'aini & Mulyana, 2024). Karyawan membalas dukungan organisasi yang diberikan karyawan dengan hal-hal positif seperti selalu hadir, tepat waktu, dan berperilaku positif terhadap organisasi, yaitu bertahan di perusahaan, membantu rekan kerja, dan lain sebagainya (Rhoades & Eisenberger, 2002). Selanjutnya dikatakan, tingkat dukungan organisasi yang tinggi mendorong karyawan untuk memiliki tanggung jawab serta berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, memperkuat identifikasi diri, serta menumbuhkan keyakinan positif terhadap organisasi. Karyawan dengan POS optimal dapat memperkuat PWB individu (Caesens dkk., 2020).

Menurut *Job Demands-Resources (JD-R) model*, tuntutan kerja yang tinggi tanpa diimbangi dengan sumber daya psikologis yang memadai dapat memicu stres kerja dan kelelahan (Bakker & Demerouti, 2017). Dalam jangka panjang, kondisi ini berpotensi menurunkan PWB karyawan, karena dampak dari rendahnya PWB karyawan tidak hanya dirasakan individu, tetapi juga organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa rendahnya PWB berkaitan dengan menurunkan kinerja, meningkatkan kesalahan kerja, absensi, serta intensi keluar organisasi (Wright & Cropanzano, 2004).

Perusahaan memiliki peran penting dalam mendukung PWB karyawan. Ketika perusahaan atau pemimpin gagal menunjukkan

dukungan, karyawan bisa merasakan kehilangan otonomi atas hidup dan pekerjaannya. Menurut perspektif POS oleh Eisenberger dkk (2002), hal tersebut akan berpengaruh terhadap aspek *supervisor support*, karena dalam situasi ini individu akan bergantung pada dukungan organisasi, khususnya dari atasan langsung. Selain itu, persepsi karyawan mengenai ketidakadilan mengenai penghasilan tersebut juga akan berdampak pada aspek *fairness* dan *organizational rewards*. Hal ini dikarenakan karyawan akan menilai sejauh mana keputusan organisasi dijalankan secara adil, dan apakah kontribusi yang diberikan karyawan sejalan dengan kompensasi.

Ditemukan hasil yang beragam mengenai hubungan POS dengan PWB. Ni dan Wang (2015) menemukan bahwa POS berpengaruh pada PWB, dengan pengaruh yang lebih kuat pada karyawan dengan *core self-evaluation* rendah. Deniz dan Kocabaş (2024) juga menemukan bahwa POS secara signifikan dapat memprediksi PWB karyawan. Anantha dan Pratiwi (2022) menemukan bahwa POS berhubungan dengan *employee well-being*, yang mencakup aspek *life well-being*, *workplace well-being*, dan *psychological well-being*. Azzahra dkk (2025) juga menemukan bahwa karyawan yang merasa bahwa organisasi benar-benar peduli dan memberikan dukungan secara langsung berdampak positif pada *psychological well-being* mereka. Selanjutnya dikatakan, karyawan dengan POS positif akan lebih mandiri dalam mengambil keputusan, lebih mampu mengelola tugas dan lingkungan kerjanya, merasa bisa terus berkembang, mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, serta merasa

pekerjaannya memiliki tujuan yang jelas. Di sisi lain, Lasamahu dan Huwae (2022) menemukan bahwa POS tidak berhubungan signifikan dengan PWB. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara POS dan PWB masih memerlukan pengujian lebih lanjut dalam konteks dan karakteristik populasi yang berbeda.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa PWB yang optimal merupakan kebutuhan penting bagi karyawan PT Pelindo. PWB tidak hanya berperan dalam menjaga kesehatan mental dan kesejahteraan individu, tetapi juga menjadi pendukung strategis bagi keselamatan kerja, kinerja, dan keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, penelitian mengenai PWB pada karyawan PT Pelindo menjadi relevan untuk mengkaji secara ilmiah terkait kebutuhan akan kesejahteraan karyawan.

Masih terdapat inkonsistensi mengenai hasil penelitian yang mengkaji hubungan POS dengan PWB. Mayoritas penelitian sebelumnya hanya dilakukan pada sektor swasta, perbankan, pelayanan publik umum, sekolah, maupun universitas, sehingga belum ada yang meneliti khusus di sektor Pelabuhan. Penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan literatur terkait hubungan antara POS dan PWB, khususnya pada perusahaan yang sedang mengalami transformasi pasca-merger. Penelitian ini juga mengintegrasikan konsep *Job Demands-Resources* (JD-R) sebagai landasan untuk memahami hubungan POS dan PWB. Pemilihan variabel ini didasarkan pada kenyataan bahwa karyawan yang bekerja dalam sektor BUMN, khususnya PT Pelindo, kerap menghadapi dinamika organisasi

seperti mutasi kerja yang menuntut adaptasi, perbedaan budaya, serta persepsi ketidakadilan mengenai sistem upah, yang dapat mempengaruhi PWB mereka. Dengan demikian, penelitian ini diarahkan untuk melihat korelasi antara POS dan PWB pada karyawan PT Pelindo.

Subjek penelitian ini difokuskan pada pegawai *back office* direktorat *supporting* di kantor pusat PT Pelindo, karena kelompok tersebut merupakan pihak yang terdampak oleh proses transformasi organisasi pasca-merger. Direktorat *supporting* memiliki peran dalam mendukung harmonisasi antar unit perusahaan di tengah proses penyesuaian terhadap sistem dan struktur kerja baru.

Penelitian ini diharapkan memperkaya literatur dan berkontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi, memperkaya literatur mengenai POS dan PWB terutama dalam konteks perubahan organisasi berskala besar, yaitu pasca-merger di lingkungan BUMN, serta memberikan manfaat praktis bagi instansi dalam merancang kebijakan dukungan organisasi yang mendukung optimalisasi *psychological well-being* karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas, permasalahan yang berusaha dikaji dalam penelitian ini yaitu “Apakah terdapat hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Psychological Well-Being* pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) di Jakarta?”

C. Tujuan Penelitian

Mengetahui secara empiris hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Psychological Well-Being* pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) di Jakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Besar harapan peneliti untuk bisa berkontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi, khususnya terkait kajian mengenai *Perceived Organizational Support* dan *Psychological Well-Being*. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti yang hendak mengkaji topik serupa.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Memberi pengetahuan mengenai pentingnya peran dukungan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis dalam bekerja.

b. Bagi Instansi

Memberi informasi untuk organisasi mengenai kebijakan sumber daya manusia, khususnya upaya peningkatan *psychological well-being karyawan*, melalui optimalisasi pemberian dukungan organisasi.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai rujukan dan menyumbangkan gambaran ketika akan mengkaji lebih dalam mengenai topik serupa.