

**HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*
DENGAN *EMPLOYEE WELL-BEING* PADA KARYAWAN PT
DANWOOD NUSANTARA SEMARANG**

Rangga Nibras Aufa¹ dan Aldani Putri Wijayanti¹

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

E-mail : ranggaaufa4@gmail.com

ABSTRAK

Karyawan adalah aset yang berharga bagi sebuah perusahaan yang berguna dalam mencapai tujuan perusahaan. Tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan *employee well-being* pada karyawan PT Danwood Nusantara Semarang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan *proportionate sampling* sebagai model *sampling* pada saat penggalan data. Karakteristik karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan dengan masa kerja minimal tiga bulan dan masuk ke dalam salah satu divisi yang masuk ke dalam subjek penelitian dengan total populasi sebesar 847 karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan melakukan konstruksi pada skala *perceived organizational support* dengan jumlah aitem 28 dan nilai α sebesar 0.920 dan adopsi untuk skala *employee well-being* dengan jumlah aitem 18 dan nilai α sebesar 0.827. Proses pengambilan data dilakukan pada 266 subjek dengan nilai spearman rho 0.147 dan signifikansi sebesar 0.008 dengan nilai ($p < 0.05$). Berdasarkan hasil yang didapatkan dari penelitian ini ditemukan hubungan positif lemah yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *employee well-being* dimana semakin tinggi *perceived organizational support* maka akan terjadi sedikit kenaikan pada *employee well-being*.

Kata Kunci: *perceived organizational support; employee well-being; karyawan*

**THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL
SUPPORT AND EMPLOYEE WELL-BEING IN PT DANWOOD
NUSANTARA SEMARANG EMPLOYEES**

Rangga Nibras Aufa¹ dan Aldani Putri Wijayanti¹

¹Faculty of Psychology Diponegoro University

Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, 50275

E-mail : ranggaau4@gmail.com

ABSTRACT

Employees are valuable assets for a company, contributing to the achievement of the company's goals. The purpose of this study is to examine the relationship between perceived organizational support and employee well-being among employees at PT Danwood Nusantara Semarang. This research uses a quantitative method with proportionate sampling as the sampling model during data collection. The employee characteristics used in this study are those with a minimum tenure of three months and are part of a division included in the research subject, with a total population of 847 employees. This research was conducted by constructing a perceived organizational support scale with 28 items and a Cronbach's alpha value of 0.920, and adopting an employee well-being scale with 18 items and a Cronbach's alpha value of 0.827. Data collection was carried out on 266 subjects, with a Spearman's rho value of 0.147 and a significance level of 0.008 ($p < 0.05$). Based on the results obtained from this study, a weak positive significant relationship was found between perceived organizational support and employee well-being, indicating that as perceived organizational support increases, there is a slight increase in employee well-being.

Keywords: perceived organizational support; employee well-being; employee

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan adalah aset yang berharga bagi sebuah perusahaan yang berguna dalam mencapai tujuan perusahaan. Manajemen karyawan sebagai sumber daya manusia menjadi krusial karena berpengaruh langsung terhadap loyalitas, kedisiplinan, dan juga dedikasi karyawan dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka (Arthabawan, 2018). Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk menjaga keberadaan karyawan agar mereka dapat berkontribusi secara optimal untuk dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Syamsurizal, 2016). Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus menerapkan metode pemeliharaan yang efektif, seperti komunikasi yang jelas, kebijakan yang adil, serta perhatian terhadap kesejahteraan dan juga keselamatan kerja para karyawannya (Arthabawan, 2018).

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dan sangat erat kaitannya dengan produktivitas dan juga kinerja perusahaan (Harahap dkk., 2023). Praktik pelaksanaan MSDM dapat dilakukan seperti dengan melakukan penilaian KPI atas kinerja karyawan, pemberian kompensasi atas prestasi karyawan, pemberian masa orientasi pada awal masa kerja karyawan, dan melakukan pemutusan hubungan kerja untuk karyawan yang tidak mampu memenuhi target perusahaan (Putri dkk., 2022). Karyawan yang diberikan perhatian dan juga penghargaan yang

sesuai oleh perusahaan akan cenderung memperlihatkan loyalitas serta kinerja yang lebih baik (Harahap dkk., 2023). Pada konteks ini, gaji dan bonus yang sesuai juga memiliki peranan yang krusial (Arthabawan, 2018). Pemberian gaji yang layak dan bonus yang adil dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, motivasi kerja, dan mengurangi tingkat absensi serta *turnover* (Suheny dkk., 2021). Keterhubungan antara pemeliharaan sumber daya manusia dan sistem remunerasi yang adil adalah kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan juga harmonis (Arthabawan, 2018).

Tertera dalam Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/57 Tahun 2023 mengenai batas minimal upah untuk 35 provinsi yang ada di Jawa Tengah. UMK Kota Semarang berada pada posisi tertinggi dengan nominal sebesar Rp3.243.969,- nominal ini naik sebesar enam persen dari tahun 2023 (Humas Jateng, 2023). Ketua Konfederasi Serikat Pekerja Nusantara Jawa Tengah mengungkapkan bahwa para buruh mengeluh mengenai kecilnya kenaikan UMP dan UMK hingga para buruh merasa bahwa upah mereka paling “murah” dibandingkan dengan provinsi lainnya di Indonesia (CNN, 2024).

Faktor sosial ekonomi adalah faktor yang memiliki dampak cukup besar terhadap kesejahteraan (*well-being*) seseorang, penghasilan yang tinggi berkaitan dengan kesejahteraan karena orang dengan penghasilan tinggi dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka, dan kehidupan mereka tidak hanya terfokus untuk bertahan hidup saja (Livingston dkk., 2022). Dengan adanya pemberian upah yang layak, hal ini akan meningkatkan kesejahteraan karyawan yang dimana hal ini dapat

meningkatkan sosial ekonomi para karyawan sehingga *employee well-being* akan meningkat (Livingston dkk., 2022).

Employee well-being (EWB) menurut Wright dan Cropanzano (2000) adalah deskripsi diri seseorang yang dapat menggambarkan kebahagiaan, kestabilan antara emosi positif dan negatif, dan kesejahteraan karyawan mencakup seluruh aspek kehidupan seseorang yang memiliki pekerjaan, baik kehidupan di tempat dirinya bekerja maupun di luar tempat kerjanya. Kesejahteraan (*well-being*) pada karyawan memiliki artian sebagai seluruh keefektivitasan dalam fungsi psikologis pada diri karyawan (Wright & Cropanzano, 2000). EWB dapat ditingkatkan melalui beberapa faktor yang dapat diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, misalnya dapat berupa fasilitas maupun tunjangan yang diberikan kepada karyawan. Jaminan kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan dapat memberikan dorongan motivasi kepada karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja untuk perusahaan (Lumbanraja, 2015).

Employee Well-Being (EWB) mencakup beberapa aspek dalam kehidupan karyawan seperti kesehatan fisik, psikologis dan emosional, selain itu kenyamanan dan juga kebahagiaan karyawan juga merupakan aspek yang membentuk kesejahteraan karyawan (Pradhan & Hati, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Zheng dkk. (2015) mengenai kesejahteraan karyawan mengungkapkan EWB tersusun berdasarkan tiga komponen utama mulai dari *subjective well-being*, *workplace well-being*, hingga *psychological well-being* (Zheng dkk., 2015). Ketiga komponen yang ada dalam EWB ini saling berhubungan satu sama lain dan mencerminkan kondisi karyawan secara keseluruhan. *Subjective well-being* mencakup kepuasan seorang

individu terhadap kehidupannya secara umum, *workplace well-being* memiliki fokus utama pada kepuasan dan pengalaman karyawan pada saat bekerja, serta *psychological well-being* mencakup pertumbuhan pribadi dan hubungan positif individu dengan orang lain (Zheng dkk., 2015).

Peningkatan *well-being* pada karyawan akan meningkatkan performa karyawan pada saat melakukan pekerjaannya, hal ini diilustrasikan pada studi yang dilakukan oleh Tsui dkk. (1997) mengenai empat jenis “*exchange relationship*”. Ketika hubungan antara karyawan dengan perusahaan berjalan dengan adil dan seimbang, maka karyawan akan merasakan banyak hal positif dari hubungan tersebut, seperti mereka merasa diperlakukan dengan adil oleh perusahaan, mereka juga akan lebih percaya kepada rekan kerjanya, dan para karyawan akan lebih jarang absen tanpa alasan yang jelas (Tsui dkk., 1997). Selain keadilan, pada penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli dan Hamzah (2024) dengan subjek ibu-ibu pekerja, menemukan bahwa *supervisor support* dapat berpengaruh positif kepada *well-being* dalam segi psikologis. Adanya *supervisor support* yang diberikan membuat ibu-ibu pekerja merasa apabila atasan mereka mengakui dan menghargai kerja keras mereka, dan pada akhirnya perasaan positif mengenai hal ini akan meningkatkan *well-being* mereka dalam segi psikologis (Zulkifli & Hamzah, 2024). EWB pada karyawan akan mengalami peningkatan ketika karyawan merasa puas dengan *reward* yang diberikan oleh perusahaan, dengan adanya kepuasan mengenai *reward* yang diberikan karyawan akan memiliki kepuasan kerja dan psikologis yang baik (Thibault Landry & Whillans, 2018). *Job condition* turut serta berpengaruh terhadap *well-being* karyawan, ketika karyawan diberikan jam kerja, target, dan kondisi lingkungan kerja

yang sesuai hal ini akan memiliki dampak yang positif terhadap well-being yang dimiliki oleh karyawan (Belloni dkk., 2022).

Keadilan merupakan salah satu hal yang masuk ke dalam dukungan yang diberikan oleh perusahaan, ketika perusahaan bersikap tidak adil terhadap karyawannya dengan hanya memberi bayaran berdasarkan seberapa baik kinerja mereka, para karyawan akan merasa tidak bahagia. Hal ini disebabkan oleh *well-being* mereka yang terabaikan, dan kemudian akan berdampak pada penurunan kinerja mereka (Guest, 2017). Penelitian Kanyumba dkk. (2024) menunjukkan ketika karyawan memiliki kondisi *well-being* yang buruk hal ini akan berdampak negatif pada kontribusi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan karena karyawan akan merasa stres, kelelahan, dan akhirnya tingkat *turnover* di perusahaan akan meningkat, yang dimana hal ini dapat menghambat operasional perusahaan (Kanyumba dkk., 2024). Karyawan yang memiliki *well-being* buruk menandakan karyawan tersebut memiliki persepsi dukungan organisasi yang buruk, yang dimana hal ini ditandai dengan karyawan merasa tidak termotivasi dalam bekerja, tidak berkomitmen, menurunnya produktivitas, dan tidak puas dengan pekerjaannya (Alkasim & Prahara, 2019). Berdasarkan temuan di atas, penelitian mengenai *perceived organizational support* dengan EWB penting untuk dilakukan karena EWB memiliki dampak terhadap kinerja perusahaan yang dimana EWB ini sendiri dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Penelitian Nielsen dkk. (2017) menunjukkan bahwa sumber daya di tempat kerja memiliki potensi dalam menghasilkan kesejahteraan karyawan melalui dua mekanisme yang berupa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut Mustika

dan Martdianty (2023) EWB sendiri dipengaruhi oleh faktor *perceived organizational support* yang dimana faktor ini masuk ke dalam motivasi ekstrinsik, karena faktor ini muncul dari adanya dukungan yang diberikan oleh perusahaan. Menurut teori Herzberg, ketika faktor eksternal ini terpenuhi oleh perusahaan, maka dapat meningkatkan motivasi, yang dimananya nantinya akan memengaruhi *well-being* karyawan (Anwar, 2020). Adanya kedua motivasi ini membantu seorang karyawan dalam meningkatkan kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga hal ini akan menciptakan rasa puas dalam diri karyawan dan meningkatkan kinerja mereka yang akan berdampak positif baik kepada karyawan maupun kepada perusahaan (Nielsen dkk., 2017). Pada studi yang dilakukan oleh Watto dkk. (2018) ditemukan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) memiliki efek yang sangat kuat pada EWB. Studi ini memperlihatkan bahwa EWB sangat bergantung pada seberapa banyak dukungan atau apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Dukungan dari perusahaan ini tidak hanya dapat mengurangi konflik antara pekerjaan dengan peran mereka dalam keluarga, namun juga dapat membuat karyawan merasa lebih positif mengenai hubungan antara pekerjaan dan juga kehidupan mereka dalam berkeluarga (Wattoo dkk., 2018).

Menurut Eisenberger (1986) *organizational support theory* menjelaskan bahwa karyawan mengembangkan persepsi mengenai seberapa jauh perusahaan tempat mereka bekerja menghargai kontribusi mereka kepada perusahaan dan perhatian dengan kesejahteraan para karyawan yang dimilikinya, hal ini pada umumnya dikenal dengan istilah “*perceived organizational support*” (POS) (Eisenberger dkk., 1986). Teori ini cukup menarik perhatian karena melihat hubungan

antara karyawan dengan perusahaan melalui sudut pandang karyawan itu sendiri (Kurtessis dkk., 2017). POS menggambarkan persepsi yang menyeluruh oleh karyawan mengenai sejauh mana perusahaan tempat mereka bekerja dapat menghargai dedikasi yang telah mereka berikan pada perusahaan dan melihat mengenai bagaimana kepedulian perusahaan pada kesejahteraan para karyawannya. POS dapat diperkuat dengan adanya pemberian perilaku yang menguntungkan bagi para karyawan seperti keadilan, dukungan dari atasan, dan pelatihan sumber daya manusia, terlebih lagi apabila hal ini dianggap sebagai keputusan langsung dari para direksi perusahaan kepada para karyawannya (Eisenberger dkk., 2024).

Berdasarkan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu ditemukan keterhubungan antara POS dengan kepuasan kerja, performa dan komitmen karyawan, kesejahteraan karyawan, dan lain sebagainya. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Mustika dan Martdianty (2023) mengenai faktor yang memengaruhi kesejahteraan karyawan (EWB) dan performa kerja, pada penelitian ini ditemukan bahwa POS, *total reward system*, dan *work-life balance* memengaruhi EWB dan *job performance* dengan hasil yang positif serta signifikan. Berdasarkan hasil analisis struktural dari penelitian ini memperlihatkan bahwa POS berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap EWB, dan POS sendiri memiliki yang dampak terbesar dalam meningkatkan EWB pada sebuah perusahaan dibandingkan dengan *total reward system* dan *work-life balance*. Hasil temuan ini juga sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang mengungkapkan bahwa POS memiliki hubungan yang positif dengan EWB dan *job satisfaction* (Mustika & Martdianty, 2023). Temuan pada penelitian Mustika dan Martdianty (2023) menunjukkan pentingnya *organizational*

support yang diberikan perusahaan kepada tingkat EWB karyawan. Salah satu perusahaan yang memberikan *organizational support* kepada para karyawannya adalah PT Danwood Nusantara Semarang.

PT Danwood Nusantara merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang *furniture* yang berlokasi di Jalan Padi Raya Nomor 1A, Kecamatan Genuk, Kota Semarang. Sebagai perusahaan yang merupakan PMA (Penanaman Modal Asing), PT Danwood Nusantara memiliki fokus pada pasar ekspor dan impor. Struktur organisasi PT Danwood Nusantara terdiri dari tujuh divisi di dalamnya, seperti divisi persiapan produksi, divisi produksi, divisi *human resource development* dan personalia, divisi *quality control* dan *quality assurance*, divisi ekspor dan impor, divisi komersial, dan divisi *monitoring*.

Setelah melakukan penggalian data awal di PT Danwood Nusantara dengan mewawancarai pihak HRD dan *Chief Financial Officer* (CFO), ditemukan beberapa poin yang menjadi permasalahan di PT Danwood Nusantara. Karyawan merasa pada proses penilaian kinerja, nilai yang diberikan oleh *team leader* terhadap kinerja mereka tidak sesuai, yang dimana hal ini memengaruhi dari *competence* bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Selain itu, beberapa karyawan mengeluhkan *team leader* mereka belum mampu untuk mengelola *team* dengan baik, dari sisi kerja sama *team* maupun teknis. Hal ini menjadikan *team leader*, tidak dapat menjadi *problem solver* bagi departemen maupun bagiannya. Ketika *leader* tidak bisa mengatur *team*-nya dengan baik maka target perusahaan agar sulit untuk terpenuhi dan hal ini akan menyebabkan departemen mendapatkan *output* yang buruk dari perusahaan. Output yang diberikan oleh perusahaan adalah dengan memberikan

waktu tiga bulan terhadap pihak terkait untuk berbenah, jika masih belum bisa berbenah maka *team leader* akan diturunkan jabatannya dan digantikan oleh bawahannya yang dianggap kompeten oleh perusahaan. Kondisi lingkungan kerja juga merupakan permasalahan yang dialami oleh karyawan yang berada pada divisi produksi yang mengeluhkan mengenai suhu ruangan produksi yang terlalu panas sehingga menurunkan tingkat kenyamanan mereka pada saat bekerja. Untuk mengatasi permasalahan mengenai suhu ruangan di divisi produksi, perusahaan melakukan perubahan pada sistem ventilasi sehingga suhu ruangan produksi yang awalnya berkisar 35 derajat turun menjadi 28 derajat *celsius*.

Setelah ditemukan beberapa poin permasalahan yang berpengaruh terhadap aspek-aspek EWB dan berkaitan dengan POS, sehingga peneliti memutuskan untuk meneliti mengenai hubungan POS dan EWB secara lebih lanjut. Peneliti memutuskan untuk memilih POS sebagai variabel penelitian, karena POS lebih mencakup dukungan organisasi secara lebih luas, bukan hanya dukungan dalam bentuk keadilan saja. Permasalahan yang berpengaruh terhadap EWB dan berkaitan dengan POS, adalah seperti munculnya rasa kecewa karyawan terhadap penilaian kinerja oleh atasan mereka yang dirasa tidak adil oleh beberapa karyawan yang dimana hal ini berkaitan dengan aspek keadilan dalam POS, permasalahan mengenai ketidakmampuan *leader* menjadi *problem solver* dalam *team* dapat dikaitkan pada aspek POS yaitu supervisor support, dan permasalahan mengenai suhu ruangan yang terlalu panas dapat dikaitkan dengan aspek POS yaitu *organizational reward and job condition* yang dimana poin-poin permasalahan ini dapat memengaruhi aspek-aspek

yang ada di dalam EWB, seperti *life well-being*, *workplace well-being*, dan *psychological well-being*.

Pada penelitian Mustika dan Martdianty (2023) menyatakan bahwa POS merupakan faktor yang secara signifikan memengaruhi EWB dibandingkan dengan faktor yang lainnya (Mustika & Martdianty, 2023). Hasil dari penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dimas dan Pratiwi (2022) yang menunjukkan bahwa POS memiliki hubungan yang signifikan terhadap EWB, yang di mana semakin tinggi POS maka EWB juga akan meningkat. Pada penelitian hubungan POS dan EWB di PT X Majalaya sampel penelitian yang diambil hanya berasal dari departemen produksi sehingga hal ini kurang bisa menggeneralisasi seluruh karyawan di perusahaan tersebut (Dimas & Pratiwi, 2022).

Belum adanya penelitian mengenai hubungan antara POS dan EWB dengan subjek karyawan perusahaan manufaktur untuk bidang *furniture* di Indonesia. Sehingga, peneliti melakukan penelitian ini untuk melihat apakah terdapat kesamaan hasil penelitian untuk penelitian mengenai hubungan POS dan EWB pada karyawan perusahaan manufaktur di bidang *furniture* dengan karyawan perusahaan manufaktur di bidang yang lainnya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat ditarik rumusan masalah yaitu: apakah terdapat hubungan antara *perceived organizational support* (POS) dengan *employee well-being* (EWB) pada karyawan PT Danwood Nusantara Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* (POS) dengan *employee well-being* (EWB) pada karyawan PT Danwood Nusantara Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Dengan ditulisnya penelitian mengenai hubungan antara *perceived organizational support* (POS) dengan *employee well-being* (EWB) pada karyawan PT Danwood Nusantara Semarang diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini dapat berkontribusi dalam pengembangan teori dan memperkaya literatur mengenai POS dengan meneliti hubungan antara POS dan EWB. Penelitian ini juga diharapkan dapat mengisi kesenjangan literatur terkait penerapan teori POS dan EWB di Indonesia, sehingga dapat dijadikan sebagai referensi pada penelitian berikutnya, terutama pada sektor industri yang serupa ataupun pada sektor yang lainnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pembaca

Memberikan pemahaman mengenai pentingnya dukungan organisasi dalam meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pembaca dapat memahami bagaimana dukungan yang diberikan oleh perusahaan akan

memengaruhi kesejahteraan para karyawannya baik dari segi psikologi dan sosial.

b. Bagi Penulis

Meningkatkan pemahaman penulis mengenai hubungan antara POS dan EWB dalam konteks nyata di dunia kerja, yang nantinya akan berguna bagi perkembangan karier dalam bidang manajemen sumber daya manusia ataupun bidang terkait lainnya.

c. Bagi Perusahaan

Memberikan wawasan tentang pentingnya POS dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan (EWB) di perusahaan tersebut. Hasil penelitian dapat memberikan pemahaman lebih bagi perusahaan dalam memahami mengenai dukungan yang dirasakan oleh karyawan, seperti pengakuan, perhatian, dan fasilitas yang diberikan.