

Perceived Organizational Support dengan Psychological Well-Being pada Karyawan Perusahaan

Astrid Maria Lasamahu*, Arthur Huwae 
Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga, Indonesia
 astridasamahu03@gmail.com

Submitted:
2022-10-02

Revised:
2022-10-21

Accepted:
2022-11-23

Copyright holder:
© Lasamahu, A. M., & Huwae, A. (2022)

This article is under:



How to cite:
Lasamahu, A. M., & Huwae, A. (2022). Perceived Organizational Support dengan Psychological Well-Being Pada Karyawan Perusahaan. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3). <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.386>

Published by:
Kuras Institute

Journal website:
<https://journal.kurasinstitute.com/index.php/bocp>

E-ISSN:
2656-1050

ABSTRACT: *Society 5.0 emphasizes that technology and its functions are parts of human life and that human resources or employees are one of the most important parts of technological and industrial progress. In order to achieve better progress in an industry, the importance of perceived organizational support for the psychological well-being of employees working in the industry is significant. The purpose of the present study is to examine the effect of perceived organizational support on the psychological well-being of employees. The study employed the correlational quantitative method with a quota sampling technique. There were 52 participants who were employees of the company. The study used the scale of perceived organizational support ($\alpha = 0.880$) compiled by researchers based on the theory of Eisenberger et al. (2002). The scale of psychological well-being ($\alpha = 0.917$) compiled by Fadhil (2021) based on the theory developed by Ryff (1989) was also used. Data analysis results showed a correlation coefficient r of 0.218 with $\text{sig.} = 0.120$ ($p > 0.05$), indicating that perceived organizational support had no significant effect on the employees' psychological well-being because it was caused by other factors.*

KEYWORDS: *Perceived Organizational Support, Psychological Well-Being, Employee*

PENDAHULUAN

Pada perkembangan zaman yang sudah semakin maju, pastinya banyak perubahan yang terjadi, terkhususnya pada perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, pemicu terjadinya transformasi pada era digital telah membawa perubahan pada tatanan industri, sehingga terjadinya transformasi digital menjadi salah satu elemen dari terciptanya kerangka berpikir serta kebijakan industri baru (Fukuyama, 2018). *Society 5.0* merupakan sebuah konsep yang mengimplementasikan teknologi pada revolusi industri 4.0 dengan mempertimbangkan aspek humaniora dalam menyelesaikan masalah-masalah sosial (Al Faruqi, 2019). Jika industri 4.0 menempatkan teknologi hanya sebagai sebuah mesin dan alat agar dapat mengakses informasi, maka *Society 5.0* hadir untuk menekankan bahwa teknologi dan fungsinya menjadi salah satu bagian dari kehidupan manusia (Ellitan, 2020).

Bekerja di tengah situasi yang tidak kondusif, nampaknya memberikan bahaya secara holistik termasuk aspek psikologis yang rentan memburuk (Hadiwardoyo, 2020). Individu yang dituntut untuk menjalankan pekerjaan, harus dapat memastikan diri dalam keadaan yang sehat dan selalu produktif, sehingga kualitas kerjanya mengalami peningkatan (Sumarni, 2020). Namun jika dilihat dengan

kondisi saat ini, maka tekanan-demi tekanan akan selalu bersamaan muncul dan menimbulkan persoalan ketidakproduktif dalam bekerja (Livana dkk., 2021). Secara menyeluruh kondisi ini akan berdampak pada pencapaian *psychological well-being* karyawan.

Ketika menjalankan tugas tugas dan fungsi dalam suatu organisasi, *psychological well-being* penting untuk menggambarkan kesehatan psikologis setiap karyawan, agar dapat berkontribusi positif bagi organisasi tersebut (Li dkk., 2022; Sari & Monalisa, 2021). *Psychological well-being* dapat dipahami sebagai bentuk pencapaian individu dalam menerima kekurangan dan kelebihan diri, dapat membangun hubungan positif dengan orang lain, dapat memahami keadaan lingkungan sekitar, serta dapat mengembangkan diri untuk memiliki tujuan hidup (Krokk, 2015). Individu dapat dikatakan memiliki *psychological well-being* yang baik merupakan individu yang memiliki kesehatan mental yang positif, dimana individu merasa bebas dari rasa kecemasan dan mampu mencapai kebahagiaan (Zeike dkk., 2019). Sebaliknya, karyawan dengan tingkat *psychological well-being* yang rendah, akan cenderung menunjukkan kinerja yang rendah, sulit berkonsentrasi, tidak percaya diri, dan mengalami kemunduran akan potensi diri (Broberg dkk., 2020; Zaratyka, 2017).

Sumakul dan Ruata (2020) mengungkapkan bahwa ada beberapa faktor yang memengaruhi *psychological well-being* individu, yaitu usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan pekerjaan. Di dalam menjalankan pekerjaan dukungan penuh dari organisasi sangat memengaruhi terhadap pencapaian *psychological well-being* seorang karyawan (Ni & Wang, 2015). Dalam penelitian ini salah satu faktor yang dinilai penting untuk melihat pencapaian *psychological well-being* karyawan adalah *perceived organizational support*. Sejalan dengan yang diungkapkan oleh De Paul dan Bikos (2015) bahwa pencapaian *psychological well-being* tidak terlepas dari bentuk dukungan dari organisasi atau yang biasa di sebut *perceived organizational support*.

Perceived organizational support adalah sebuah persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi memberikan dukungan kepada karyawan dengan menilai akan kontribusi dari karyawan, memberikan dukungan, dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan di lingkungan organisasi (Eisenberger dkk., 2002). Dengan adanya *perceived organizational support* yang tinggi, dapat mendorong individu untuk memiliki hubungan yang positif dan semangat dalam menjalankan pekerjaan (Bravo-Yanez & Jimenez-Figueora, 2011). *Perceived organizational support* yang positif juga membantu karyawan dapat menghadapi tekanan dalam situasi (Eisenberger dkk., 2002). Ditambahkan juga dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Caesens dkk. (2020) bahwa semakin positif pandangan karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi tempat karyawan bekerja, maka hal ini dapat meningkatkan *psychological well-being* karyawan.

Terdapat tuntutan dari perusahaan maupun atasan, mewajibkan para karyawan harus dapat mencapai target yang sudah ditentukan, sehingga tidak sedikit yang akhirnya memengaruhi terhadap kesejahteraan individu secara psikologis dalam bekerja (Yuntari dkk., 2021). Kondisi ini diperkuat dari data asesmen awal berupa wawancara kepada 10 karyawan perusahaan sebagai informan yang dilakukan selama September-Oktober 2021. Sebagian besar informan mengungkapkan bahwa dalam kondisi pandemi COVID-19, jam kerja semakin bertambah dan job kerja yang semakin banyak, dimana hal ini tidak sesuai dengan prosedur operasional standar. Keadaan ini dirasa membebani mental informan yang kemudian menjadikan para informan merasa kelelahan sepanjang kerja dan berisiko terhadap ketidaktercapainya *psychological well-being*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni dan Wang (2015) mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan, dimana *perceived organizational support* dapat memberikan efek positif

pada *psychological well-being*. Hal ini karena organisasi selalu mendukung karyawan selama bekerja. Selain itu, penelitian oleh Bravo-Yanez dan Jimenez-Figueora (2011) menemukan adanya hubungan antara *perceived organozational support* dengan *psychological well-being*, yang dimana karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan cenderung merasa lebih baik secara psikologis karena merasakan adanya dukungan dari organisasi. Berdasarkan temuan penelitian bahwa, hasil penelitian oleh Khian dan Bernarto (2021) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara *perceived organizational support* dengan *well-being* karyawan.

Beranjak dari dinamika yang ada, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan *psychological well-being* karyawan perusahaan. Kemudian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *psychological well-being* karyawan perusahaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian korelasional, dimana penelitian korelasional adalah suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel (Fraenkel & Wallen, 2012) hal ini untuk menguji hubungan antara *work life balance* dengan stres kerja, dan diperoleh dengan menggunakan teknik *Accidental Sampling*, yaitu suatu pengambilan sampel yang dilakukan secara kebetulan, yaitu siapa saja secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan BULOG. Jumlah keseluruhan partisipan adalah 38 karyawan yang diperoleh dari jumlah karyawan yang mengisi kuesioner melalui *google form* dari tanggal 17 Juni 2022 sampai 28 Juni 2022.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan teknik pengambilan sampel *quota sampling*. Teknik sampel ini merupakan teknik sampel yang diambil dari populasi yang memiliki ciri-ciri tertentu sampai jumlah kuota yang diinginkan (Sugiyono, 2018). Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan sebanyak 52 partisipan yang terdiri dari beberapa departemen. Semua data demografi partisipan diuraikan pada Tabel 1.

Penelitian ini menggunakan dua skala pengukuran yaitu skala *perceived organizational support* dan skala *psychological well-being*. Kedua skala ini terdiri dari daftar pernyataan dan memiliki empat alternatif jawaban Likert yaitu, sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS). Pengukuran *perceived organizational support* menggunakan skala *perceived organizational support* disusun oleh peneliti berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Eisenberger dkk. (2002). Skala *perceived organizational support* terdiri dari 18 item pernyataan. Kemudian, pengukuran *psychological well-being* menggunakan skala *psychological well-being* yang disusun oleh Fadhil (2021) berdasarkan teori *psychological well-being* yang dikembangkan oleh Ryff (1989). Skala *psychological well-being* terdiri dari 29 item pernyataan. Hasil uji validitas dan reliabilitas skala *perceived organizational support* dan skala *psychological well-being* diuraikan pada Tabel 2. Diketahui bahwa pada skala *perceived organizational support* memiliki item valid berjumlah 13 item dan 5 item tidak valid. Dari hasil uji validitas pada Tabel 3, diketahui bahwa pada skala *psychological well-being* memiliki item valid berjumlah 22 item dan 7 item tidak valid.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach perceived organizational support* sebesar 0,880 > 0,8. Hasil ini menunjukkan bahwa skala *perceived organizational support*

Tabel 1. Demografi Partisipan

Karakteristik Partisipan	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	37	71%
Perempuan	15	29%
Total	52	100%
Departemen/Bagian		
Design & PPF	7	14%
FAT	1	2%
HRD-GA	16	26%
HPM Project	1	2%
ICT/MIP	5	12%
PPIC	7	14%
Sales/Marketing	2	4%
Purchasing/store room	6	12%
MPC	1	2%
Produksi 2	3	6%
QA	1	2%
Tool Service	1	2%
Plant Service	1	2%
Total	52	100%
Lamanya Bekerja		
3 Bulan	4	8%
>3 Bulan	9	17%
1 Tahun	6	12%
2-3 Tahun	12	23%
>3 Tahun	21	40%
Total	52	100%

tergolong sangat reliabel. Pada skala *psychological well-being* diketahui nilai *Alpha Cronbach* 0,917 > 0,8. Hasil ini menunjukkan bahwa skala *psychological well-being* tergolong sangat reliabel. Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti untuk menguji hipotesis penelitian adalah korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson*. Semua pengujian data menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistics version 23 for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan penelitian dan rumusan masalah dimana peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara *work life balance* dengan stres kerja pada karyawan BULOG. Pada tanggal 17 Juni 2022 sampai 28 Juni 2022. peneliti menyebarkan kuesioner secara *online* menggunakan bantuan *google form* dan mendapatkan partisipan sebanyak 38 orang. Hasil dari kuesioner yang peneliti dapatkan kemudian dilakukan olah data dan uji korelasi terhadap variabel x dan y. Hasil dari penelitian INI menunjukan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work life balance* dan stres kerja pada karyawan BULOG Kantor Cabang Surakarta dengan koefisien korelasi $r = -0.606$ dengan nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.05$). Dengan kata lain semakin rendah stres kerja yang dirasakan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat *work life balance* yang dimiliki, maka semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan. Dengan demikian, hipotesis yang berbunyi “Hubungan antara *Work Life Balance* dan Stres Kerja Pada Karyawan BULOG” diterima.

Hasil dari penelitian pada Tabel 5, menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan ditolak, yaitu tidak ada hubungan positif signifikan antara *perceived organizational support* dengan *psychological well-being* pada karyawan perusahaan. Hal ini dilihat dari nilai r sebesar 0,218 dengan sig. = 0,120 (p

Tabel 2. Uji Hipotesis Korelasi Karl Pearson

		<i>Perceived Organizational Support</i>	<i>Psychological Well Being</i>
<i>Perceived Organizational Support</i>	<i>Pearson Correlation</i>	1	0,218
	<i>Sig. (1-tailed)</i>		0,120
	N	52	52
<i>Psychological Well Being</i>	<i>Pearson Correlation</i>	0,218	1
	<i>Sig. (1-tailed)</i>	0,120	
	N	52	52

> 0,05), artinya *perceived organizational support* tidak menjadi salah satu faktor yang berhubungan dengan meningkatnya *psychological well-being* pada karyawan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khian dan Bernarto (2021) bahwa *perceived organizational support* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan *psychological well-being*. Hal ini disebabkan karena pada perusahaan tempat karyawan bekerja, pada dasarnya semua aktivitas dalam lingkungan pekerjaan dilakukan berlandaskan dengan SOP/aturan serta kebijakan-kebijakan yang berlaku di perusahaan.

Tidak adanya hubungan antara *perceived organizational support* dengan *psychological well-being* tentu dapat memengaruhi tingkat *psychological well-being* pada karyawan dalam bekerja. Hasil skor kategori analisis deskriptif statistik data empirik pada *psychological well-being* karyawan yang bekerja pada perusahaan (Tabel 6) dengan nilai *mean* sebesar 68,52 yang mana angka tersebut berada pada kategori sedang

Hal ini menunjukkan bahwa dalam lingkungan pekerjaan di perusahaan, sebagian besar partisipan dapat memenuhi kebutuhan psikologis dengan cukup baik sehingga peningkatan kerja tetap terjadi. Selain itu, sebagian besar partisipan dapat memperhatikan *psychological well-being* dari dirinya sendiri dengan melihat pada tujuan hidup serta pencapaian-pencapaian yang ingin dicapai dalam dunia pekerjaan, dibandingkan menunggu dan menuntut adanya dukungan dari perusahaan.

Pada dasarnya karyawan merasa bahwa kurang adanya penerimaan diri, yang kemudian ini menjadi tantangan bagi karyawan untuk tetap bersikap positif, menjalin hubungan yang positif dengan orang lain, bersikap peduli, empati kepada sesama serta harus bersikap mandiri untuk terus mengembangkan diri dan meningkatkan potensi yang dimiliki selama bekerja. Hal ini dapat dilakukan oleh karyawan dengan tetap bekerja serta dapat mensupport diri sendiri dengan terus memberikan *reward* dan apresiasi atas kinerja yang telah dilakukan tanpa adanya ketergantungan pada hal lain.

Melakukan setiap tanggung jawab di tengah tekanan, nampaknya menjadikan karyawan tetap tetap fokus untuk mencintai pekerjaan diberikan demi mencapai *psychological well-beingnya*, serta memperoleh kinerja yang baik bagi perusahaan. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Yousaf dkk. (2019) bahwa individu perlu melatih diri secara bertahap sehingga aspek psikologisnya selalu dalam

Tabel 3. Analisis Deskriptif Data Empirik *Psychological Well-Being*

Interval	Kategori	Mean	N	Persentase
81,2 < X ≤ 88	Sangat Tinggi		5	9,62%
74,4 < X ≤ 81,2	Tinggi		2	3,85%
67,6 < X ≤ 74,4	Sedang	68,52	17	32,69%
60,8 < X ≤ 67,6	Rendah		20	38,46%
54 < X < 60,8	Sangat Rendah		8	15,38%
Jumlah			52	100%
SD = 7,42; Min = 54; Max = 88				

kondisi baik, dan individu dapat menghadapi tekanan-tekanan yang membahayakan diri dalam bekerja. Ada banyak faktor eksternal dan internal yang menjadi pemicu meningkatnya *psychological well-being* pada karyawan.

Dari hasil wawancara lanjutan yang dilakukan pada tanggal pada bulan April 2022 kepada beberapa partisipan di lapangan, mengungkapkan bahwa ada faktor lain yang menjadi penyebab karyawan mampu mencapai *psychological well-being*, diantaranya yaitu perbedaan kedudukan atau jabatan dalam lingkungan pekerjaan, penerimaan diri, dan pengembangan diri bagi karyawan. Pernyataan ini juga sejalan dengan pandangan Ariza-Montes dkk. (2019) bahwa pada suatu industri, pengembangan diri dapat memengaruhi tinggi dan rendahnya *psychological well-being* pada karyawan.

Bagi seorang karyawan untuk mencapai *psychological well-being* yang baik, maka perusahaan perlu melihat kembali bahwa perhatian dari atasan kepada karyawannya serta apresiasi atas kerja keras yang telah dilakukan karyawan dalam mencapai target-target yang diberikan sangatlah penting, karena agar mencapai sebuah kinerja dan loyalitas kerja yang baik bagi perusahaan. Buckly dkk. (2014) mengungkapkan bahwa kekuatan dan kemampuan individu dalam mengatur dirinya maupun mengelola perilakunya sendiri membutuhkan kondisi psikologis yang sehat agar dapat menikmati kesehatan fisik secara baik dan sehat.

Secara umum, pada hasil penelitian ini tidak memiliki hubungan yang signifikan, karena disebabkan oleh faktor lain yang dirasa partisipan bahwa dalam menjalani sebuah pekerjaan partisipan menyadari bahwa timbulnya perasaan bersyukur dalam bekerja dapat memberikan dampak positif seperti kepuasan hidup dan kebahagiaan yang dapat meningkatkan semangat bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aisyah dan Chisol (2020) bahwa rasa syukur juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. *Psychological well-being* karyawan sangat berpengaruh pada kinerjanya di perusahaan, dimana semakin menurunnya dukungan perusahaan terhadap karyawan hal ini dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan dan karyawan akan kesulitan mengontrol dirinya sehingga dibutuhkannya faktor lain yang dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah diuraikan, dapat diambil kesimpulan bahwa *perceived organizational support* tidak memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap *psychological well-being* pada karyawan perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa meningkatnya *psychological well-being* karyawan bukan disebabkan oleh faktor *perceived organizational support*. Bagi peneliti selanjutnya, yang akan melakukan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan *perceived organizational support* dan *psychological well-being* pada karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan, diharapkan dapat ditelaah lebih lanjut lagi mengenai penelitian kontra terhadap kedua variabel tersebut, serta faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi *psychological well-being*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, A., & Chisol, R. (2020). Rasa syukur kaitannya dengan kesejahteraan psikologis pada guru honorer sekolah dasar. *Proyeksi: Jurnal Psikologi*, 13(2), 109-122. <http://dx.doi.org/10.30659/jp.13.2.109-122>
- Al Faruqi, U. (2019). Future service in industry 5.0. *Jurnal Sistem Cerdas*, 2(1), 67-79. <https://doi.org/10.37396/jsc.v2i1.21>

- Ariza-Montes, A., Hernández-Perlines, F., Han, H., & Law, R. (2019). Human dimension of the hospitality industry: Working conditions and psychological well-being among European servers. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 41, 138-147. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.10.013>
- Bravo-Yáñez, C., & Jiménez-Figueroa, A. (2011). Psychological well-being, perceived organizational support and job satisfaction amongst chilean prison employees. *Rev Esp Sanid Penit*, 13(3), 91-99. <https://doi.org/10.1590/S1575-06202011000300004>
- Broberg, P., Tagesson, T., & Uman, T. (2020). Antecedents of psychological well-being among Swedish audit firm employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(10), 3346. <https://doi.org/10.3390/ijerph17103346>
- Caesens, G., Bouchat, P., & Stinglhamber, F. (2020). Perceived organizational support and psychological empowerment: A multi-sample study. *Journal of Occupational and Environmental medicine*, 62(7), 526-531. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001889>
- De Paul, N. F., & Bikos, L. H. (2015). Perceived organizational support: A meaningful contributor to expatriate development professionals' psychological well-being. *International Journal of Intercultural Relations*, 49, 25-32. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2015.06.004>
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>
- Ellitan, L. (2020). Competing in the era of industrial revolution 4.0 and society 5.0. *Jurnal Maksipreneur*, 10(1), 1-12. <http://dx.doi.org/10.30588/jmp.v10i1.657>
- Fadhil, A. (2021). Evaluasi properti psikometris skala psychological well-being (PWB) versi Indonesia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 4666-4674. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/1622>
- Fukuyama, M. (2018). Society 5.0: Aiming for a new human-centered society. *Japan Spotlight*, 27(5), 47-50. [Google Scholar](#)
- Hadiwardoyo, W. (2020). Kerugian ekonomi nasional akibat pandemi COVID-19. *Baskara: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(2), 83-92. <https://doi.org/10.54268/baskara.2.2.83-92>
- Khian, H. S., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh servant leadership, perceived organizational support, dan well-being terhadap organizational citizenship behavior pada guru SMK Mudita Kota Singkawang. *Polyglot: Jurnal Ilmiah*, 17(2), 212-231. <http://dx.doi.org/10.19166/pji.v17i2.2643>
- Krok, D. The Role of Meaning in Life Within the Relations of Religious Coping and Psychological Well-Being. *J Relig Health* 54, 2292–2308 (2015). <https://doi.org/10.1007/s10943-014-9983-3>
- Livana, P. H., Suwoso, R. H., Febrianto, T., Kushindarto, D., & Aziz, F. (2020). Dampak pandemi COVID-19 bagi perekonomian masyarakat desa. *Indonesian Journal of Nursing and Health Sciences*, 1(1), 37-48. <http://dx.doi.org/10.19166/pji.v17i2.2643>
- Ni, C., & Wang, Y. (2015). The impact of perceived organizational support and core self-evaluation on employee's psychological well-being. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 3(2), 73-81. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2015.32011>
- Sari, M. A., & Monalisa, A. (2021). Psychological Well-Being Karyawan Studi Literatur. *Syntax*, 3(1). [Google Scholar](#)
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta. [Google Scholar](#)
- Sumakul, Y., & Ruata, S. (2020). Kesejahteraan psikologis dalam masa pandemi COVID-19. *Journal of Psychology" Humanlight"*, 1(1), 1-7. <https://doi.org/10.51667/jph.v1i1.302>
- Sumarni, Y. (2020). Pandemi COVID-19: Tantangan ekonomi dan bisnis. *Al-Intaj: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 6(2), 46-58. <http://dx.doi.org/10.29300/aij.v6i2.3358>
- Yousaf, K., Abid, G., Butt, T. H., Ilyas, S., & Ahmed, S. (2019). Impact of ethical leadership and thriving at work on psychological well-being of employees: Mediating role of voice behaviour. *Business*,

Management and Economics Engineering, 17(2), 194-217.
<https://doi.org/10.3846/bme.2019.11176>

- Yuntari, C. A. S., Syakina, D., Rahmayanti, N. Z., Fitria, R. L., & Singadimeja, H. G. (2021). Iklim psikologis sebagai prediktor kesejahteraan psikologis karyawan industri farmasi di Jabodetabek. *EMPATHY: Jurnal Fakultas Psikologi*, 4(2), 84-97. <https://doi.org/10.26555/empathy.v4i1>
- Zaratyka, G. (2017). Hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan psikologis karyawan PT Utama Bakti Farmasi. *Psiko Edukasi*, 15(2), 121-132. [Google Scholar](#)
- Zeike, S., Bradbury, K., Lindert, L., & Pfaff, H. (2019). Digital leadership skills and associations with psychological well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14), 2628. <https://doi.org/10.3390/ijerph16142628>