

Perceived Organization Support, Meaningful Work, dan Employee Well-Being Sebagai Mediator Pada Karyawan Bank

Utari Febriani¹, Tuti Rahmi², Said Farhan Shasra³, Ilma Fadhillah⁴

^{1,2,3,4} Departemen Psikologi, Fakultas Psikologi dan Kesehatan,
Universitas Negeri Padang.
email: ¹utari.febriani@unp.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Meaningful Work* dengan *Employee well-being* sebagai mediator. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *survey*. Skala dalam penelitian ini disebarluaskan secara online. Partisipan dalam penelitian ini adalah Karyawan Bank di salah satu bank di provinsi Aceh yang berjumlah 110 orang dengan kriteria telah menjadi karyawan tetap dan sudah bekerja selama kurang lebih 2 tahun. Teknik Sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan cluster sampling. Variabel *Perceived Organizational Support* diukur menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Eisenberger et al., 1986) dan diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh versi short item (Rahmi et al., 2021b). Variabel *meaningful work* diukur berdasarkan skala *meaningful work* yang diadaptasi dikembangkan oleh (Steger et al., 2012) dan diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh (Rahmi et al., 2019). Variabel *Employee well-being* scale yang dikembangkan oleh (Zheng et al., 2015) dan diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh (Rahmi et al., 2021a). Analisis data menggunakan *structural equation modelling* (SEM) dengan *Software SmartPLS* versi 4. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh terhadap *Meaningful Work* dan *Employee well-being* terbukti terbukti memediasi antara variabel *Perceived Organizational Support* dan *Meaningful Work*.

Kata kunci: *Employee well-being*, Karyawan Bank.

Abstract

This study aims to examine the influence of *Perceived Organizational Support* on *Meaningful Work*, with *Employee Well-being* as a mediator. The research employs a quantitative approach with a survey method, and the scales are distributed online. The participants consist of 110 employees from a bank in the Aceh province with the criteria of having become a permanent employee and having worked for approximately 2 years. The sampling technique used in this study uses cluster sampling. The *Perceived Organizational Support* variable was measured using a measuring instrument developed by Eisenberger et al., 1986) and adapted into Indonesian by the short item version (Rahmi et al., 2021b). The *meaningful work* variable was measured based on the adapted *meaningful work* scale developed by (Steger et al., 2012) and adapted into Indonesian by (Rahmi et al., 2019). The *Employee well-being* scale variable was developed by (Zheng et al., 2015) and adapted into Indonesian by (Rahmi et al., 2021a). Data analysis utilizes *Structural Equation Modelling* (SEM) through *SmartPLS* version 4 software. The research findings indicate that *Perceived Organizational Support* has a significant impact on *Meaningful Work*, and *Employee Well-being* proves to mediate the relationship between *Perceived Organizational Support* and *Meaningful Work*.

Keywords: *Employee well-being*, Bank Employees.

Pendahuluan

Di era globalisasi yang dinamis dan kompleksitas bisnis yang semakin meningkat, organisasi di berbagai sektor, termasuk industri perbankan di Indonesia, dihadapkan pada tantangan yang signifikan dalam menciptakan

lingkungan kerja yang mendukung *well-being* dan produktivitas karyawan. Dalam konteks sektor perbankan yang berkembang pesat dan bertransformasi, yang ditandai dengan penggunaan teknologi baru dan kemajuan dalam layanan keuangan (Malik & Mudrifah, 2020). Meskipun perubahan-perubahan ini

membawa peluang-peluang baru, perubahan-perubahan ini juga membawa kompleksitas dan tekanan, seperti peraturan yang ketat, fluktuasi pasar, dan ekspektasi pelanggan yang tinggi, yang semuanya dapat berdampak negatif terhadap *well-being* karyawan. Topik terkait *well-being* pada karyawan perbankan menjadi sangat penting untuk dibahas mengingat pegawai bank rentan terhadap stres kerja karena tekanan yang tinggi, persaingan, dan tuntutan untuk memberikan layanan terbaik (Setiawan, 2022).

Selama beberapa dekade terakhir penelitian terkait perasaan dan sikap positif banyak dilakukan di berbagai *setting* kehidupan manusia seperti sekolah dan tempat kerja. (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Lingkungan yang positif akan memberikan perasaan bahagia pada seseorang. Lingkungan yang positif akan memberikan dukungan kepada orang-orang yang berada di lingkungan tersebut. Riset yang dilakukan oleh (Messenger, 2018) Seseorang menghabiskan sekitar 35- 48 jam dalam seminggu di tempat kerja. Hal ini berarti Sebagian besar waktu seseorang dihabiskan di tempat kerja. Kondisi tempat kerja akan memengaruhi seseorang, salah satunya bagaimana dukungan yang diperoleh seseorang di lingkungan kerja. Ketika karyawan merasa didukung, dihargai, dan diperhatikan oleh organisasi tempat mereka bekerja, mereka akan merasa sangat terikat secara emosional dengan organisasi tersebut. Ini berarti mereka akan merasa lebih dekat dan memiliki hubungan emosional yang kuat dengan tempat kerja mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap kebahagiaan memiliki peranan dalam mempengaruhi *well-being* mereka di tempat kerja (Tandler et al., 2020). Kebahagiaan di tempat kerja juga dipengaruhi bagaimana hubungan mereka dengan orang-orang yang berada di tempat kerja, merasa dihargai oleh rekan

kerja mereka (Leija et al., 2023). *Well-being* karyawan dipengaruhi oleh bagaimana mereka mempersepsikan interaksi mereka dengan lingkungan kerja mereka dan persepsi mereka akan organisasi tempat mereka bekerja (Hsieh et al., 2019). Konsep ini dikenal dengan *Perceived Organization Support*. *Perceived Organization Support* berkaitan dengan hubungan karyawan dan organisasi dan memiliki peranan penting dalam meningkatkan *well-being* karyawan serta pandangan positif karyawan terhadap organisasi (Dini & Mubarak, 2021; Kurtessis et al., 2017). *Well-being* di tempat kerja juga dipengaruhi oleh peranan penting *meaningful work* (Van Wingerden & Van Der Stoep, 2017). Penelitian yang dilakukan (Putri, 2019) menunjukkan bahwa *psychological well-being* mempengaruhi *meaningful work* seseorang. *Meaningful work* mempengaruhi *work engagement*, *commitment*, dan *job satisfaction* dan variabel-variabel ini kemudian dapat memprediksi *self-rated performance*, *organizational citizenship behaviours*, dan *withdrawal intentions* (Allan, 2018).

Relasi antara *Perceived Organization Support* dan *Meaningful work* diperkirakan dimediasi oleh *Employee well-being*. *Employee well-being* adalah pengalaman subjektif seorang karyawan yang berkaitan dengan kebahagiaan dalam hidupnya baik dari segi aspek kepuasan hidup dan kebahagiaan, relasinya dengan tempat kerja baik dengan kolega dan *leadernya* dan terkait dengan pertumbuhan dan perkembangan diri mereka sehingga mereka dapat mempersepsikan diri mereka sejahtera secara psikologis (Zheng et al., 2015)

Pada karyawan akan dilihat seberapa besar *Employee well-being* memengaruhi hubungan antara *perceived organizational support* dan *Meaningful work*. *perceived organizational support* dapat menjadi variabel pencetus *Employee well-being* sebagai variabel mediator, diperkirakan dapat menjadi

perantara *perceived organizational support* dan *meaningful work*. Dimana *Employee well-being* merupakan pengalaman subjektif seseorang yang dipersepsikan oleh individu kondisi sejahtera secara psikologis. Berdasarkan penjelasan tersebut sehingga tujuan dari penelitian ini adalah, melihat pengaruh langsung dari *perceived organizational support* pada *meaningful work* karyawan bank, melihat pengaruh tidak langsung *perceived organizational support* pada *meaningful work* pada karyawan bank yang dimediasi oleh *Employee well-being*.

Perceived Organizational Support

Perceived Organizational Support merujuk pada pandangan karyawan mengenai cara organisasi menghargai keberadaan mereka, menghargai kontribusi, dan perhatian terhadap kesejahteraan. Menurut (Hakkak & Ghodsi, 2013) *perceived organizational support* mengartikan sebagai bentuk kerjasama yang penting dalam menjalankan tugas secara efektif. Menurut (Khishnan & Mary, 2012) *perceived organizational support* mencakup keyakinan karyawan bahwa organisasi memberikan nilai terhadap kontribusi mereka. penelitian yang dilakukan (Ucar & Ötken, 2013) menjelaskan bahwa dukungan, perhatian, dan nilai dari organisasi dapat membangun rasa kepemilikan dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Aspek-aspek *perceived organizational support*, menurut (Rhoades & Eisenberger, 2002) mencakup keadilan prosedural dalam distribusi sumber daya di antara karyawan, dukungan atasan sebagai bentuk dukungan organisasi, dan penghargaan serta kondisi pekerjaan yang memengaruhi kontribusi positif karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan.

Meaningful Work

Meaningful work merujuk pada keterhubungan autentik antara tujuan hidup individu dan pekerjaan yang dijalankannya.

Ini mencakup pemahaman positif mengenai pekerjaan serta semangat untuk mencapai tujuan dalam konteks pekerjaan. Konsep ini tidak hanya mencakup pemahaman individu tentang makna pekerjaan, tetapi juga melibatkan dimensi positif yang terkait dengan orientasi pertumbuhan dan tujuan. Terdapat tiga dimensi utama *meaningful work*, sebagaimana dijelaskan oleh (Steger et al., 2012). Pertama, "*Positive meaning*" melibatkan pemberian interpretasi positif terhadap pekerjaan, mendorong pemikiran dan tindakan positif dalam menjalankan tugas. Kedua, "*Meaning Making*" melibatkan pemahaman yang mendalam terhadap pekerjaan, berkontribusi pada pengembangan pribadi dan pemahaman diri. Ketiga, "*Greater Good Motivation*" melibatkan dorongan internal dan dukungan dari luar, memungkinkan pemahaman mendalam tentang dampak positif pekerjaan pada orang lain.

Employee well-being

Employee well-being adalah pengalaman subjektif seorang karyawan yang berkaitan dengan kebahagiaan dalam hidupnya baik dari segi aspek kepuasan hidup dan kebahagiaan, relasinya dengan tempat kerja baik dengan kolega dan leadernya dan terkait dengan pertumbuhan dan perkembangan diri mereka sehingga mereka dapat mempersepsikan diri mereka sejahtera secara psikologi (Zheng et al., 2015). Zheng (2015) mengemukakan tiga aspek *employee well-being* yang mencakup: *Life well-being*, mencerminkan bagaimana emosi pribadi para karyawan dan juga berputar pada bagian kehidupan keluarga dari karyawan. *Workplace well-being*, mencakup domain terkait pekerjaan, seperti gaya manajemen, perlindungan tenaga kerja yang sesuai, kompensasi serta tunjangan yang adil, layanan logistik, bahkan ke setting pekerjaan. *Psychological well-being*, lebih berfokus mengenai bagaimana karyawan dapat bertumbuh serta berkembang sebagai pribadi sehingga berdampak kepada prestasi kerja hingga mampu mengaktualisasikan diri.

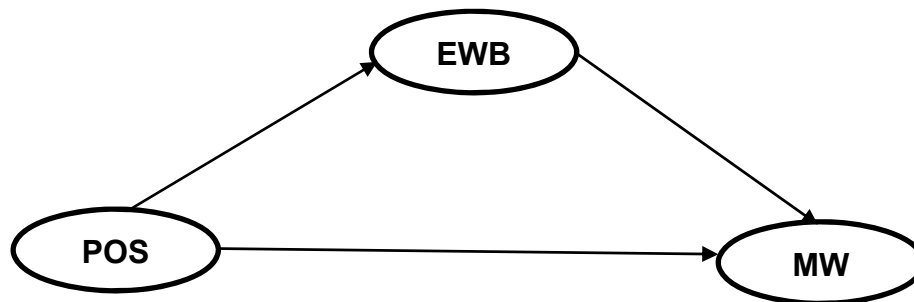
Hipotesis

Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis penelitian adalah:

H1: Terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap *Meaningful Work* dimediasi

oleh *Employee well-being* pada Karyawan Bank Aceh

H2: Terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap *Meaningful Work* pada Karyawan Bank Aceh



Gambar 1: Model Kerangka konseptual

Keterangan :

POS : *Perceived Organizational Support*

MW : *Meaningful Work*

EWB : *Employee well-being*

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Populasi Penelitian ini adalah Karyawan Bank di salah satu Bank di Provinsi Aceh. Teknik Sampling dalam penelitian ini menggunakan *cluster sampling* dengan kriteria karyawan tetap dengan minimal 2 tahun kerja. Jumlah Partisipan dalam penelitian ini sebanyak 110 orang Pegawai Bank di Provinsi Aceh. Sebelum penelitian dilakukan, peneliti telah memperoleh perizinan dari pihak Bank. Proses penelitian dilakukan dengan menyerahkan surat izin yang resmi dari Universitas yang sudah di tanda tangani oleh Dekan fakultas. Setelah mendapatkan persetujuan dari Kepala Devisi SDI (Sumber Daya Insani), peneliti menghubungi perwakilan devisi SDI terkait penelitian yang akan dilaksanakan nanti.

Variabel *meaningful work* diukur berdasarkan skala *meaningful work* yang diadaptasi dikembangkan oleh (Steger et al., 2012) dan diadaptasi ke dalam

bahasa Indonesia oleh (Rahmi et al., 2019). berdasarkan tiga dimensi yaitu: makna positif (*positive meaning*), membuat makna melalui pekerjaan (*meaning making*) dan motivasi yang lebih baik (*greater good motivation*). Instrumen berbentuk skala likert berupa rentang skor 1 sampai 5, dimana 1 mewakili "sangat tidak sesuai" hingga 5 mewakili "sangat sesuai". Sedangkan untuk Variabel *Perceived Organizational Support* dikemukakan oleh (Eisenberger et al., 1986) dan diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh versi short item (Rahmi et al., 2021b). Instrumen berbentuk skala likert berupa rentang skor 0 sampai 6, dimana 0 mewakili "Sangat Tidak Setuju" hingga 6 mewakili "sangat Setuju". Pada Variabel *Employee well-being scale* yang dikembangkan oleh (Zheng et al., 2015) dan diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh (Rahmi et al., 2021a) Instrumen berbentuk skala likert berupa rentang skor 1 sampai 7, dimana 1 mewakili "sangat tidak setuju" hingga 7 mewakili "sangat setuju". Analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan software *SmartPLS Versi 4*.

Hasil

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Meaningful Work* dengan *Employee well-being* sebagai mediator. *Employee well-being*

memiliki tiga dimensi yaitu; *Life well-being*, *Workplace well-being*, *Psychological well-being*. Responden penelitian ini berjumlah 110 responden dengan karakteristik sebagai berikut:

Tabel 1

Data Karakteristik subjek berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Subjek	Persentase (%)
Laki-laki	79	72%
Perempuan	31	28%
Jumlah	110	100%

Berdasarkan tabel 1. dapat dilihat dari total 110 responden, di dapatkan data bahwa 72% subjek berjenis kelamin laki-laki sebanyak

79 responden dan 28% subjek berjenis kelamin perempuan dengan 31 subjek.

Tabel 2

Data karakteristik berdasarkan lamanya bekerja

Durasi lamanya bekerja	Jumlah Subjek	Persentase
1-5 tahun	34	30,9%
6-10 tahun	27	24,5%
11-15 tahun	25	22,7%
16-20 tahun	19	17%
> 20 tahun	5	4,5%
Total	110	100%

Dari total 110 responden, didapatkan data durasi lamanya bekerja para responden dibagi ke dalam kategori waktu tertentu. Sebanyak 30,9% dari total subjek yaitu sebanyak 34 responden memiliki lama bekerja antara 1 hingga 5 tahun. Sebanyak 24,5% yang berjumlah 27 responden telah bekerja selama 6 hingga 10 tahun, sementara 22,7% dengan 25 responden berada dalam rentang 11 hingga 15 tahun bekerja. Responden dengan lama bekerja 16 hingga 20 tahun mencapai 17% yaitu sebanyak 19 responden, sementara yang memiliki pengalaman lebih dari 20 tahun hanya sebanyak 4,5% dari total subjek yaitu sebanyak 5 responden. Hasil ini memberikan gambaran mengenai distribusi lamanya bekerja dalam populasi responden penelitian.

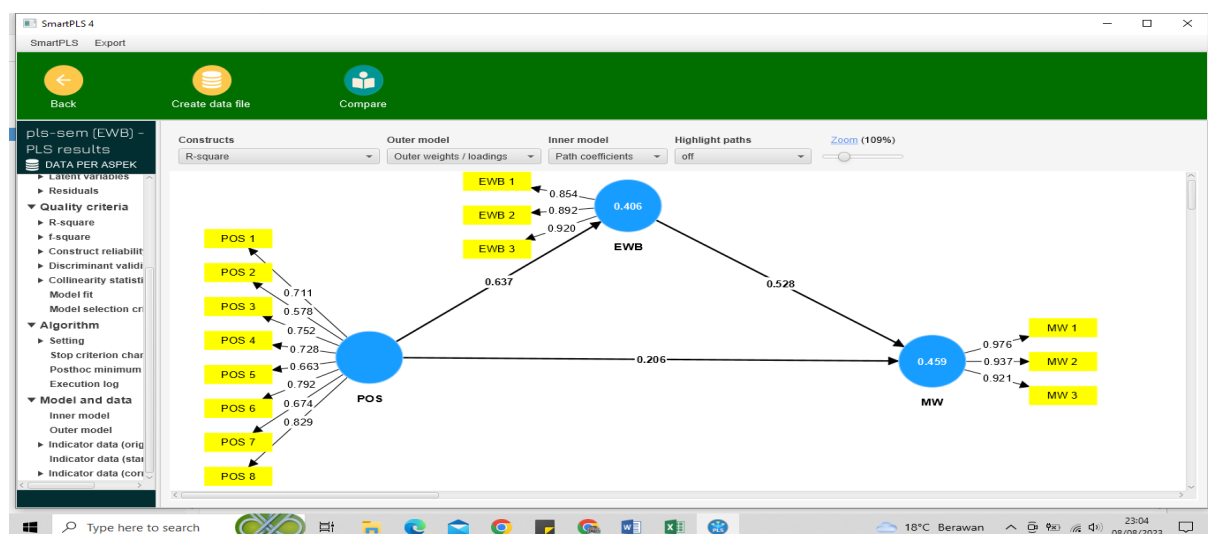
Berdasarkan hasil analisis SEM-PLS, langkah pertama yang perlu dilakukan adalah mengevaluasi hasil pengukuran pada model luar (*outer model*) yang menunjukkan validitas dan reliabilitas konstruk dalam skala penelitian yang digunakan. Validitas konstruk terdiri dari dua aspek, yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan, terlihat bahwa faktor-faktor pemuatan (*factor loading*) dari setiap variabel telah memenuhi kriteria yang ditetapkan, yaitu harus melebihi nilai 0,7. Selain itu, pada Tabel 1, diperhatikan bahwa setiap variabel memiliki *Average Variance Extracted* (AVE) yang memenuhi persyaratan, dengan nilai AVE di atas 0,5.

Tabel 3
AVE, Cronbach's Alpha, Composite Reliability

	POS	EWB	MW
AVE	0,518	0,791	0,893
Cronbach's alpha	0,870	0,868	0,940
Composite reliability	0,895	0,919	0,961

Hasil yang dihasilkan oleh SEM-PLS juga mencakup aspek reliabilitas dari skala penelitian yang disebut sebagai "*outer model*". Keandalan dari penelitian ini dievaluasi melalui pengukuran *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*, di mana nilai-nilai ini diharapkan

melebihi 0,7. Data yang tercantum pada Tabel 2 menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian telah memenuhi kriteria reliabilitas yang diperlukan dalam skala penelitian yang digunakan.



Gambar 2 : Outer Model

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah variabel-variabel penelitian memiliki pengaruh langsung atau tidak langsung sesuai dengan tujuan penelitian. Hasil dari uji ini dijabarkan dalam Tabel Hasil, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Perceived organization Support* terhadap *Employee well-being* Nilai koefisien jalur sebesar 0,637 dengan tingkat

signifikansi $p=0,000$ ($p<0,01$) mengindikasikan bahwa hipotesis kerja dalam penelitian ini dapat diterima. Dan terdapat pengaruh yang signifikan antara *Employee well-being* terhadap *Meaningful Work* Nilai koefisien jalur sebesar 0,528 dengan tingkat signifikansi $p=0,000$ ($p<0,01$) mengindikasikan bahwa hipotesis nol dalam penelitian ini dapat ditolak.

Tabel 4
Pengaruh Langsung

	<i>Path coefficients</i>	<i>P values</i>	Keterangan
POS -> EWB	0.637	0,000	Signifikan
EWB -> MW	0.528	0,000	Signifikan
POS -> MW	0.206	0,033	Tidak Signifikan

Pengaruh langsung dapat dipahami melalui Tabel 4. Pengaruh tak langsung antara *Perceived organization Support* terhadap *Meaningful work* yang dimediasi oleh *Employee well-being* ditunjukkan oleh nilai

statistik T sebesar 5,067 dengan nilai $p=0,000$ ($p>0,01$), yang menunjukkan signifikansi, dan dengan demikian, bukti atas peran mediasi dari variabel *Employee well-being* terbukti.

Tabel 5
Pengaruh Tidak Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
POS -> EWB -> MW	0,336	0,339	0,066	5,067	0,000	Memediasi

Pembahasan

Meaningful work pada karyawan bank. Dengan pandangan positif terhadap dukungan yang berikan organisasi akan berdampak pada seberapa bermakna pekerjaan yang mereka lakukan. Ketika karyawan merasa organisasi memperhatikan mereka dan karyawan diperlakukan seperti mereka adalah salah satu bagian terpenting dalam badan organisasi dan organisasi memperdulikan kesejahteraan mereka dan memperhatikan upaya dan komitmen yang mereka salurkan dalam memberikan hasil terbaik untuk organisasi. Penelitian sebelumnya juga mengatakan bahwa *Perceived organization support* memiliki berpengaruh positif terhadap meaningful work (Claudia, 2018; Novanto et al., 2021). Organisasi menjadi salah satu faktor yang memberikan kontribusi terhadap meaningful work (Lysova et al., 2019). *Perceived organization support* memiliki peranan penting dalam membentuk pemaknaan bagi pekerjaan mereka.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *Perceived organization support* akan lebih efektif ada budaya timur dibandingkan dengan budaya barat dan *Perceived organization support* berpengaruh pada kreatifitas, inovasi dan perasaan positif karyawan (Eisenberger et al., 2020). *Perceived organization support* dapat mempengaruhi kepuasan dan mood karyawan dan hal ini akan berdampak pada *well-being* hasil penelitian

menunjukkan kepedulian organisasi dengan memberikan banyak sumber dukungan menyebabkan pekerja merasa nyaman dan timbul perasaan untuk tetap bekerja di organisasi dalam jangka waktu yang lama (Aryanti et al., 2020; Ogbonnaya et al., 2018; Paulus Israwan Setyoko et al., 2022; Pires & Pires, 2018; Pradhan & Hati, 2022).

Employee well-being dapat memediasi peningkatan *job performance* dan motivasi karyawan (Khoreva & Wechtler, 2018; Kundi et al., 2021). *Employee well-being* memediasi hubungan antara job satisfaction dan job performance (Abdullah et al., 2021). *Employee well-being* juga memediasi *employee engagement* secara tidak langsung (Sivapragasam & Raya, 2018). *Employee well-being* secara signifikan mempengaruhi *meaningful work* dan *employee engagement* (Soane et al., 2013).

Sebuah penelitian menemukan bahwa seorang karyawan menilai pekerjaan mereka bermakna atau tidak bagi mereka bergantung pada kepuasan mereka terhadap kehidupan mereka secara keseluruhan dan seberapa besar pekerjaan mereka tidak membuat mereka kelelahan secara psikologis serta organisasi memperhatikan well-being mereka (Kim & Beehr, 2018). Penelitian (Allan et al., 2018) orang-orang yang bekerja melayani dan membantu banyak orang akan merasakan *meaningful* dalam pekerjaannya dan hal ini berimplikasi pada

Kesimpulan

Hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara *Perceived Organizational Support*, *Employee Well-being*, dan *Meaningful Work*. Dalam konteks karyawan bank, penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Employee Well-being* dan *Employee Well-being* selanjutnya memiliki dampak positif signifikan pada *Meaningful Work*. Namun, pengaruh langsung *Perceived Organizational Support* pada *Meaningful Work* tidak terbukti secara signifikan. Temuan ini menggambarkan pentingnya dukungan organisasi terhadap *Employee Well-being* dalam membentuk pemaknaan pekerjaan yang bermakna. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menyoroti peran *Perceived Organizational Support* dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Studi ini terbatas pada responden dari sektor perbankan, sehingga perlu dilakukan dengan hati-hati dalam menggeneralisasi temuan. Disarankan agar penelitian mendatang mempertimbangkan inklusi sampel dari berbagai sektor industri untuk meningkatkan validitas eksternal. Selanjutnya, Penelitian fokus pada hubungan antara *Perceived Organizational Support*, *Employee Well-being*, dan *Meaningful Work*. Untuk mengenali faktor-faktor tambahan yang mungkin memengaruhi dinamika ini, disarankan untuk mempertimbangkan variabel tambahan seperti budaya organisasi, jenis pekerjaan, atau karakteristik individu. Pada penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi variabel mediator alternatif yang mungkin mempengaruhi dinamika hubungan antara *Perceived Organizational Support*, *Employee Well-being*, dan *Meaningful Work*. Studi lebih lanjut dapat mempertimbangkan pengaruh budaya terhadap *Perceived Organizational Support*, terutama karena penelitian sebelumnya menunjukkan variasi

budaya dalam persepsi terhadap dukungan organisasi.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. I., Huang, D., Sarfraz, M., Ivascu, L., & Riaz, A. (2021). Effects of Internal Service Quality On Nurses' Job Satisfaction, Commitment And Performance: Mediating Role Of Employee Well-Being. *Nursing Open*, 8(2), 607–619. <https://doi.org/10.1002/nop2.665>
- Allan, B. A., Duffy, R. D., & Collisson, B. (2018). Helping Others Increases Meaningful Work: Evidence From Three Experiments. *Journal of Counseling Psychology*, 65(2), 155–165. <https://doi.org/10.1037/cou0000228>
- Aryanti, R. D., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S. (2020). A Literature Review of Workplace Well-Being. *Proceedings of the International Conference on Community Development (ICCD 2020)*. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201017.134>
- Charles-Leija, H., Castro, C. G., Toledo, M., & Ballesteros-Valdés, R. (2023). Meaningful Work, Happiness at Work, and Turnover Intentions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph20043565>
- Claudia, M. (2018). The Influence of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Organizational Commitment Toward Organizational Citizenship Behavior (A Study of the Permanent Lecturers at University of Lambung Mangkurat, Banjarmasin). *Journal of Indonesian Economy and Business*, 33(1), 23. <https://doi.org/10.22146/jieb.17761>
- Dini, I. F. N., & Mubarak, A. (2021). Studi Kontribusi Perceived Organizational Support terhadap Employee Well-Being Karyawan Hotel Grandia. *Prosiding Psikologi*, 7(2), 362–366. <https://doi.org/10.29313/v0i0.28343>

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). Perceived Organizational Support: Why Caring About Employees Counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1), 101–124. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
- Hakkak, M., & Ghodsi, M. (2013). Investigating the Relation Between Job Satisfaction, Perceived Organizational Support and Organizational Commitment. *International Journal of Management and Humanity Sciences*, 2(6), 513–520.
- Hsieh, H. H., Wang, Y. C., & Huang, J. T. (2019). Core Self-Evaluations, Perceived Organizational Support, and Work-Related Well-Being: Testing a Moderated Mediation Model. *Personnel Review*, 48(3), 659–671. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2018-0128>
- Khishnan, J., & Mary, V. S. (2012). Perceived Organisational Support-An Overview on Its Antecedents and Consequences. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4), 1–14. <https://www.researchgate.net/publication/265946420>
- Khoreva, V., & Wechtler, H. (2018). HR practices and Employee Performance: The Mediating Role of Well-Being. *Employee Relations*, 40(2), 227–243. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2017-0191>
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2018). Organization-Based Self-Esteem and Meaningful Work Mediate Effects of Empowering Leadership on Employee Behaviors and Well-Being. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(4), 385–398. <https://doi.org/10.1177/1548051818762337>
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M. I., & Shahid, S. (2021). Employee Psychological Well-Being and Job Performance: Exploring Mediating and Moderating Mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736–754. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2204>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019). Fostering Meaningful Work in Organizations: A Multi-Level Review and Integration. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 374–389. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.004>
- Malik, N., & Mudrifah, M. (2020). High Involvement Work System and Performance of Indonesian Banking Sector. *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 10(2), 219. <https://doi.org/10.22219/jrak.v10i2.11157>
- Messenger, J. (2018). Working Time and The Future Of Work. *ILO Future of Work Research Paper Series*. www.ilo.org/publns.
- Novanto, Y., Handoyo, S., & Setiawan, J. L. (2021). Predicting The Life Satisfaction of Indonesian Christian Employees: Examining The Role of Religiosity, Perceived Organizational Support, and Meaningful Work. *Jurnal Psikologi Ulayat*. <https://doi.org/10.24854/jpu189>
- Ogbonnaya, C., Tillman, C. J., & Gonzalez, K. (2018). Perceived Organizational Support in Health Care: The Importance of Teamwork and Training for Employee Well-Being and Patient Satisfaction. *Group & Organization Management*, 43(3), 475–503. <https://doi.org/10.1177/1059601118767244>
- Paulus Israwan Setyoko, Wahyuningrat, & Denok Kurniasih. (2022). The Role of Perceived Organizational Support (POS),

- Organizational Virtuosity (OV) on Performance and Employee Well-Being (EWB) of Non-Profit Organizations in The Post-Pandemic Period. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, 1940–1944. <https://doi.org/10.47750/pnr.2022.13.S08.236>
- Pires, M., & Pires, M. L. (2018). Working Conditions and Organizational Support Influence on Satisfaction and Performance. *European Journal of Applied Business Management, Special Issue of ICABM2018*, 162–186. <https://www.researchgate.net/publication/329311565>
- Pradhan, R. K., & Hati, L. (2022). The Measurement of Employee Well-being: Development and Validation of a Scale. *Global Business Review*, 23(2), 385–407. <https://doi.org/10.1177/0972150919859101>
- Putri, J. G. (2019). Hubungan antara Kebermaknaan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis pada Wanita yang Bekerja di PT. AA Jakarta. *Jurnal Psikologi Mandala*, 3(2), 41–49.
- Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021a). Adaptasi Employee Well-Being Scale (EWBS) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 93–101. <https://doi.org/10.24014/jp.v14i2.13112>
- Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021b). 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. <https://doi.org/10.24036/jkmb.11197500>
- Rahmi, T., Fitriana, E., Harding, D., & Agustiani, H. (2019). Adaptation and Psychometrics of the Indonesian Version of Work and Meaning Inventory (WAMI). *Especial N°*, 35, 2899–2921.
- 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>
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology. An Introduction. *The American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Setiawan, B. (2022). Internal Working Conditions and Well-being of Bank Employees during the Pandemic: A Case Study of Yogyakarta City. *Journal of Economics Research and Social Sciences*, 6(2), 107–114. <https://doi.org/10.18196/jerss.v6i2.15323>
- Sivapragasam, P., & Raya, R. P. (2018). HRM and Employee Engagement Link: Mediating Role of Employee Well-being. *Global Business Review*, 19(1), 147–161. <https://doi.org/10.1177/0972150917713369>
- Soane, E., Shantz, A., Alfes, K., Truss, C., Rees, C., & Gatenby, M. (2013). The Association of Meaningfulness, Well-Being, and Engagement with Absenteeism: A Moderated Mediation Model. *Human Resource Management*, 52(3), 441–456. <https://doi.org/10.1002/hrm.21534>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Tandler, N., Krauss, A., & Proyer, R. T. (2020). Authentic Happiness at Work: Self- and Peer-Rated Orientations to Happiness, Work Satisfaction, and Stress Coping. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01931>
- Ucar, D., & Ötken, A. B. (2013). Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Mediating Role of Organization Based Self-Esteem. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 85–105. <https://www.researchgate.net/publication/265283851>
- Van Wingerden, J., & Van Der Stoep, J. (2017). The Role of Meaningful Work in Employees' Work-Related and General Well-being. *International Journal of*

Human Resource Studies, 7(4). <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v7i4>

Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee Well-Being in Organizations: Theoretical Model, Scale Development, and Cross-Cultural Validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621–644. <https://doi.org/10.1002/job.1990>