

# Hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Workplace Well-Being* pada Karyawan PT Fritto Chicken Indonesia di Kota Medan

Mery Christin Panjaitan<sup>1\*</sup>, Sri Hartini<sup>1</sup>, Rianda Elvinawanty<sup>1</sup>

[1] Universitas Prima Indonesia, Indonesia.

## Abstract

This study aims to examine the relationship between workplace well-being and Perceived Organizational Support (POS). The proposed hypothesis states that both variables are positively correlated. The results of the hypothesis testing indicate that workplace well-being increases when POS is high and decreases when POS is low. This study involved 127 employees of PT Fritto Chicken Indonesia in Medan City and employed a quantitative approach with a purposive sampling method. Data were analyzed using the Pearson product-moment correlation test and other statistical methods using SPSS for Windows version 25.0. The results showed a statistically significant positive relationship between POS and workplace well-being ( $r = 0.256$ ,  $p = 0.004$ ). However, the magnitude of the correlation is relatively low, indicating that although POS is a meaningful predictor, its practical contribution to workplace well-being is limited. The coefficient of determination ( $R^2 = 0.066$ ) further suggests that POS accounts for only 6.6% of the variance in workplace well-being, with the remaining 93.4% influenced by other factors not examined in this study. These findings imply that organizations should not rely solely on POS to enhance employee well-being but also consider other contributing factors, such as job characteristics, leadership style, and work environment. This study contributes to the literature by providing empirical evidence on the role of POS in workplace well-being within the Indonesian context, highlighting the need for a more comprehensive approach in improving employee well-being.

**Keywords:** Perceived Organizational Support; Workplace Well-Being

## Article Info

Artikel History: Submitted: 2026-03-31 | Published: 2026-06-01

DOI: <http://dx.doi.org/10.24127/gdn.v16i2.16132>

Vol 16, No 2 (2026) Page: 555 - 566

(\*) Corresponding Author: Mery Christin br Panjaitan, Universitas Prima Indonesia, Indonesia, Email: [merychristinn@gmail.com](mailto:merychristinn@gmail.com)



This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium provided the original work is properly cited.

## PENDAHULUAN

Kelompok atau organisasi merupakan suatu sistem terstruktur yang terdiri atas kerja sama antar anggota di dalamnya guna memenuhi sasaran yang telah menjadi kesepakatan bersama (Fithriyyah, 2021). Dalam konteks bisnis, organisasi menjadi wadah pengelolaan berbagai sumber daya, termasuk sumber daya manusia, guna menghasilkan produk maupun jasa yang bernilai bagi konsumen (Fahrizal et al., 2023). Struktur organisasi mencakup unsur seperti visi, misi, budaya perusahaan, serta sistem manajemen yang mengatur pelaksanaan pekerjaan. Dalam sistem tersebut, karyawan memegang peran strategis sebagai penggerak utama aktivitas operasional maupun pencapaian tujuan organisasi (Anggitaning et al., 2022).

Karyawan tidak hanya dipandang sebagai sumber daya, tetapi juga sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi (Khoiriah & Viranda, 2024). Tingkat kinerja, motivasi, dan kesejahteraan karyawan berkontribusi langsung terhadap produktivitas, inovasi, dan daya saing perusahaan (Pangestu et al., 2024). Hubungan timbal balik antara organisasi dan karyawan tercermin melalui pemberian kompensasi, fasilitas kerja, peluang pengembangan karier, serta dukungan organisasi, yang dibalas oleh karyawan melalui kontribusi tenaga, keterampilan, dan ide inovatif (Gorde, 2019). Oleh karena itu, hubungan tersebut perlu dibangun atas dasar kepercayaan, dukungan, dan penghargaan agar tercipta lingkungan kerja yang sehat dan produktif (Syah & Puspitadewi, 2024).

Namun demikian, tidak seluruh organisasi mampu membangun hubungan kerja yang harmonis dengan karyawannya. Sebagian karyawan memandang organisasi kurang menghargai kontribusi mereka dan belum menunjukkan kepedulian yang memadai terhadap kesejahteraan pekerja. Persepsi tersebut berkaitan erat dengan kenyamanan dan kualitas pengalaman kerja yang dirasakan karyawan. Oleh sebab itu, organisasi perlu memastikan tersedianya dukungan yang memadai, baik dalam bentuk dukungan emosional, apresiasi, maupun penyediaan fasilitas kerja yang layak (Umihastanti & Frianto, 2022).

Fenomena tersebut tercermin pada kasus pekerja di PT Fast Food Indonesia (KFC), di mana sejumlah karyawan merasa dirugikan akibat kebijakan pemotongan upah tanpa persetujuan, pembayaran tunjangan hari raya yang tidak sesuai, penundaan upah lembur, serta kebijakan kerja yang dianggap diskriminatif. Kondisi tersebut memicu ketidakpuasan dan mendorong pekerja memperjuangkan hak mereka melalui serikat pekerja (Tempo, 2021). Kasus ini menunjukkan bahwa rendahnya perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan dapat menimbulkan konflik industrial dan menurunkan kualitas hubungan kerja.

Fenomena serupa juga ditemukan pada karyawan PT Fritto Chicken Indonesia. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan kerja karyawan di perusahaan tersebut masih tergolong rendah. Karyawan merasa kurang memperoleh penghargaan yang adil atas kinerja mereka, tidak mendapatkan dukungan yang memadai dalam menghadapi tekanan emosional, serta mengalami kesulitan dalam mengelola tuntutan pekerjaan. Kondisi tersebut berdampak pada penurunan kesehatan fisik dan psikologis karyawan yang pada akhirnya berpotensi menurunkan produktivitas kerja.

Berdasarkan temuan tersebut, *workplace well-being* menjadi aspek penting untuk diperhatikan karena berkaitan langsung dengan kualitas pengalaman kerja, motivasi, serta keberlangsungan kinerja karyawan. *Workplace well-being* tidak hanya berkontribusi terhadap terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, tetapi juga

mendukung peningkatan kualitas hidup karyawan secara menyeluruh.

*Workplace well-being* sebagai kondisi kesejahteraan yang dialami individu dalam konteks pekerjaan, yang dipengaruhi oleh kepuasan terhadap aspek intrinsik dan ekstrinsik pekerjaan (Page, 2005). *Workplace well-being* sebagai kondisi psikologis positif yang ditandai oleh pengembangan diri, tujuan hidup, hubungan interpersonal yang sehat, kemampuan pengendalian diri, serta kontribusi terhadap lingkungan social (Harter et al., 2002). Dengan demikian, *workplace well-being* dapat dipahami sebagai kondisi fisik, mental, emosional, dan sosial yang positif dalam lingkungan kerja sehingga memungkinkan karyawan bekerja secara optimal dan produktif.

*Workplace well-being* terdiri atas dimensi intrinsik dan ekstrinsik. Tanggung jawab dalam kerja, keberartian kerja, otonomi, pemanfaatan kompetensi, serta persepsi atas pencapaian prestasi menjadi komponen dalam dimensi intrinsik. Sementara dimensi ekstrinsik mencakup pengelolaan waktu kerja, kenyamanan lingkungan kerja, kualitas supervisi, peluang promosi, pengakuan kinerja, penghargaan individual, imbalan finansial, dan keamanan kerja. Kedua dimensi tersebut saling berinteraksi dalam membentuk persepsi kesejahteraan karyawan di tempat kerja (Page, 2005)

*Workplace well-being* dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik individual maupun organisasional. Salah satu determinan utama *workplace well-being* adalah dukungan sosial di tempat kerja, termasuk *perceived organizational support*, iklim organisasi, identitas sosial, dan keadilan organisasi (Sadida & Fitria, 2018). Dalam penelitian ini, fokus diarahkan pada *perceived organizational support* sebagai salah satu prediktor utama *workplace well-being*.

Cara pandang mengenai seberapa besar perusahaan mengapresiasi andil dan memperhatikan kesejahteraan para pekerja sebagai makna dari *Perceived Organizational Support* (POS) s. Konsep ini juga mencerminkan keyakinan bahwa organisasi bersedia memberikan bantuan dan dukungan ketika karyawan menghadapi kesulitan kerja. POS merefleksikan tingkat keyakinan karyawan bahwa organisasi memberikan perhatian terhadap kontribusi dan kebutuhan kesejahteraan mereka (Robbins & Udge, 2009).

Tiga komponen utama meliputi *fairness* (keadilan), *supervisor support* (dukungan atasan), serta penghargaan organisasi dan kondisi kerja dijabarkan oleh (Rhoades & Eisenberger, 2022) sebagai aspek penyusun dari POS. *Fairness* berkaitan dengan persepsi keadilan prosedural organisasi, *supervisor support* mencerminkan dukungan atasan terhadap bawahan, sedangkan *organizational rewards and job conditions* berkaitan dengan penghargaan organisasi serta kualitas kondisi kerja yang diberikan kepada karyawan.

Temuan penelitian yang sama dilakukan oleh (Cahyani, 2023) memberikan informasi bahwa social support, khususnya aspek *Perceived Organizational Support* (POS), ialah bagian terkuat dalam *job resources* yang dapat mengurangi hambatan kerja yang dirasakan karyawan, sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *self-compassion* dan POS yang dirasakan individu, semakin tinggi pula *workplace well-being* yang mereka alami. Satu lagi temuan penelitian yang serupa disampaikan oleh Rengganis et al. (2024) melalui penelitiannya pada 92 karyawan tetap, yang mengungkapkan bahwa POS dan *psychological capital* berkontribusi positif dan signifikan terhadap *workplace well-being*. Ketika karyawan meyakini bahwa perusahaan peduli serta memperhatikan

kesejahteraan mereka, muncul perasaan dukungan organisasional yang lebih kuat.

## **METODE**

### **Desain Penelitian**

Pendekatan kuantitatif diterapkan pada penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui keterkaitan antara *Perceived Organizational Support* (POS) sebagai *independent variable* dan *Workplace Well-Being* sebagai *dependent variable*. Penelitian dilaksanakan di PT Fritto Chicken Indonesia dengan jumlah populasi sebanyak 200 karyawan. Berdasarkan tabel Isaac dan Michael dengan tingkat kepercayaan 95% dan taraf kesalahan 5% (Sugiyono, 2022), diperoleh sampel sebanyak 127 karyawan. Penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, di mana subjek dipilih berdasarkan syarat pekerja tetap dengan masa bekerja sedikitnya satu tahun.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala Likert. Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Selain itu, uji asumsi mencakup uji normalitas serta linearitas dilakukan sebagai syarat sebelum data dianalisis lebih lanjut. Analisis data diolah melalui metode *Pearson Product Moment* yang memanfaatkan program *SPSS versi 25.0*. Melalui desain kuantitatif korelasional pada penelitian ini yang diaplikasikan untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya keterkaitan antara *Perceived Organizational Support* (POS) dengan *Workplace Well-Being* bagi karyawan. Penelitian ini tidak memberikan perlakuan (*treatment*), melainkan mengukur hubungan antar variabel sebagaimana adanya.

### **Partisipan**

Partisipan dalam penelitian ini adalah 127 karyawan tetap di PT Fritto Chicken Indonesia yang dipilih dari total populasi sebanyak 200 karyawan. Besaran subjek dalam penelitian ini mengacu pada tabel Isaac dan Michael dengan taraf kepercayaan 95% dan taraf kesalahan 5%. Pekerja tetap dengan masa kerja sekurang-kurangnya satu tahun dipilih sebagai subjek dengan teknik *purposive sampling*.

### **Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian ini menggunakan dua skala dengan model Likert, yaitu Skala *Workplace Well-Being* dan Skala *Perceived Organizational Support* (POS). Skala *Workplace Well-Being* disusun berdasarkan teori (Page, 2005) yang membagi kesejahteraan di tempat kerja ke dalam dua dimensi, yaitu dimensi intrinsik dan dimensi ekstrinsik. Tanggung jawab dalam bekerja, keberartian kerja, otonomi atau kemandirian, pemanfaatan kompetensi, serta persepsi atas pencapaian prestasi menjadi komponen dalam dimensi intrinsik. Sementara itu, dimensi ekstrinsik mencakup optimalisasi durasi kerja, situasi organisasi, dukungan supervisi atasan, jenjang karier, validasi atas kinerja, pengakuan personal di pekerjaan, imbalan, serta jaminan keselamatan. Adapun Skala *Perceived Organizational Support* (POS) disusun berdasarkan teori (Page, 2005) yang meliputi aspek *fairness* (keadilan), dukungan manajer, kompensasi organisasi, dan kondisi kerja. Sebelum digunakan dalam penelitian, perlu melalui uji validitas dan reliabilitas pada kedua skala tersebut. Uji validitas dimaksudkan guna mengetahui sejauh mana tiap aitem dapat menjangkau dimensi yang dituju (Ghozali, 2021), sedangkan reliabilitas diuji guna

memperoleh kepastian hasil pengukuran sehingga menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya (Sugiyono, 2022).

### Teknik Analisis Data

Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi berupa uji normalitas dan uji linearitas. Distribusi data normal apabila kriteria nilai signifikansi  $p > 0,05$ . Sedangkan, linearitas hubungan antara variabel ditentukan dengan kriteria  $p < 0,05$  menunjukkan hubungan yang linear. Selanjutnya, untuk mengevaluasi kekuatan antara variabel dilakukan uji hipotesis, memanfaatkan analisis korelasi *Pearson Product Moment* berbantuan program *SPSS versi 25.0*.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Korelasi *Product Moment Pearson* adalah rumus yang dipakai untuk menguji data penelitian berikut. Peneliti menggunakannya untuk mengetahui hubungan *workplace well being (WB)* dengan *Perceived Organizational Support (POS)*. Pemakaian bantuan *IBM SPSS Statistics 25* digunakan untuk menganalisis korelasi ini.

#### Deskripsi Data Penelitian

##### Hipotetik dan Empirik Skala *Workplace Well-Being (WB)*

Berdasarkan skala *workplace well-being (WB)* yang dipakai oleh subjek, diperoleh mean empirik 91.83 dengan standar deviasi 13.573 dan rentang minimum dan maksimum adalah 31 kali 1 hingga 31 kali 4, yaitu 31 hingga 124. Dengan minimal hipotetiknya  $(31+124):2$  yaitu 77.5, standar deviasi (SD) hipotetik adalah  $(124-31):6 = 15.5$ . Terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Perbandingan Data Empirik dan Hipotetik *Workplace Well-Being*

Variabel	Empirik			SD	Hipotetik			SD
	Min	Max	Mean		Min	Max	Mean	
WB	50	124	91.83	15.960	31	124	77.5	15.5

Hasil analisis untuk skala WB membuktikan mean empirik lebih besar dibandingkan mean hipotetik, yakni 91.83 daripada 77.5, yang menunjukkan bahwa WB pada subjek penelitian ini lebih besar daripada pada populasi secara keseluruhan. Untuk mengkategorikan WB, distribusi normal dibagi menjadi 6 (enam) bagian standar deviasi. Akibatnya, standar deviasi hipotetiknya  $\sigma = (124-31):6 = 15.5$ , dan mean Hipotetik  $\mu = (31+124):2 = 77.5$ .

Pada data tersebut,  $X < (77.5-15.5) = 62$ ,  $(77.5-15.5) = 62 \leq X \leq (77.5+15.5) = 93$ , dan  $X > (77.5+15.5) = 93$ . Kategori data WB ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Kategori Skor *Workplace Well-Being*

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Jumlah	Presentase (%)
WB	$X \leq 62$	Rendah	3	2.4%
	$62 \leq X \leq 93$	Sedang	59	46.5%
	$X \geq 93$	Tinggi	65	51.2%
	Total		127	100%

Pada tabel 2, hasil penelitian menunjukkan dari 127 responden yang digunakan, sejumlah 3 (tiga) orang atau 2.4% menunjukkan kecenderungan WB pada

tingkat rendah, 59 orang atau 46.5% menggambarkan kecenderungan WB pada kategori sedang, sementara 65 orang atau 51.2% menggambarkan dominan WB di kategori tinggi. Hasil analisis mengindikasikan bahwa mayoritas responden cenderung menunjukkan WB pada kategori tinggi.

### Hipotetik dan Empirik Skala *Perceived Organizational Support* (POS)

Berdasarkan skala *Perceived Organizational Support* (POS) yang digunakan subjek penelitian, diperoleh mean empirik 74.91 dengan standar deviasi 8.448 dan rentang minimum dan maksimum adalah 25 kali 1 hingga 25 kali 4, yaitu 25 hingga 100. Dengan minimal hipotetiknya  $(25+100):2$  yaitu 62.5, standar deviasi (SD) hipotetik adalah  $(100-25):6 = 12.50$ .

Tabel 3. Perbandingan Data Empirik dan Hipotetik *Perceived Organizational Support*

Variabel	Empirik			SD	Hipotetik			SD
	Min	Max	Mean		Min	Max	Mean	
POS	50	98	74.91	11.151	25	100	62.50	12.50

Dalam skala POS memperoleh nilai mean empirik > mean hipotetik yaitu  $74.91 > 62.50$  konklusi yang diperoleh dari POS responden penelitian tergolong rendah. Subjek kemudian terbagi kedalam tiga kategori skor.

Tabel 4. Kategori skor POS

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Jumlah	Presentase (%)
POS	$X \leq 50$	Rendah	1	0.8%
	$50 \leq X \leq 75$	Sedang	70	55.1%
	$X \geq 75$	Tinggi	56	44.1%
Total			127	100%

Berdasarkan hasil analisis data yang disajikan, diketahui bahwa dari total 127 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, terdapat 1 responden (0,8%) yang memiliki kecenderungan POS pada kategori rendah. Selanjutnya, sebanyak 70 responden (55,1%) berada pada kategori sedang, dan 56 responden (44,1%) termasuk dalam kategori tinggi. Mengacu pada distribusi data tersebut, diindikasikan bahwa sebagian besar responden penelitian ini memiliki kecenderungan POS tingkat sedang.

### Hasil Uji Asumsi Penelitian

Sebelum pengujian hipotesis, uji asumsi dijalankan guna memastikan kesesuaian data yang diperoleh. Oleh karena itu, dalam penelitian ini digunakan uji normalitas dan uji linearitas sebelum analisis lebih lanjut dilakukan.

### Uji Normalitas Sebaran

Tes ini dilakukan menggunakan *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Evaluasi dibuat untuk menentukan nilai signifikansi; apabila nilai  $p > 0.05$ , memperoleh hasil distribusi bersifat normal (Sugiyono, 2022). Variabel WB memperlihatkan koefisien KS-Z (*Test Statistic*) = 0.060 dengan Sig (*2-tailed*) ialah 0.200 ( $P > 0.05$ ). Dengan menerapkan hipotesis satu arah, nilai Sig. *1-tailed* ialah 0.100 ( $P > 0.05$ ), menunjukkan kalau variabel WB normal. Sama juga untuk uji normalitas POS, memperoleh KS-Z (*Test Statistic*) = 0.067 dengan Sig (*2-tailed*) ialah 0.200 ( $P > 0.05$ ). Dalam konteks

penggunaan hipotesis satu arah, nilai Sig. 1-tailed ialah 0.100 ( $P > 0.05$ ), mengisyaratkan variabel POS terdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Variabel	SD	K-SZ	Sig	P	Ket
WB	15.960	0.060	0.100	$P > 0.05$	Sebaran Normal
POS	11.151	0.067	0.100	$P > 0.05$	Sebaran Normal

### Uji Linearitas Hubungan

Korelasi *Linearity* terhadap variabel WB serta POS dilihat signifikan mencakup nilai  $p < 0.05$ . Kedua variabel dari independen dan dependen bersifat linear jikalau memperoleh hasil signifikan.

Table 6. hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Sig	Ket
WB	8.751	0.004	Linear
POS			

Dapat terlihat dari tabel 6, menunjukkan hubungan linear dari dua variabel yang diteliti. Ini dapat dimengerti dari hasil yang tercantum sebesar 0.004 ( $p < 0.05$ ), menyimpulkan kalau variabel yang diuji sesuai. Disimpulkan bahwa dalam analisis korelasi yang menggunakan metode linearitas, kedua variabel telah memenuhi syarat yang diperlukan sehingga layak untuk dilanjutkan pada tahap analisis selanjutnya.

### Hasil Uji Hipotesis

Setelah seluruh uji asumsi terpenuhi, yaitu data dinyatakan berdistribusi normal dan memiliki hubungan linear, tahap selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis untuk menganalisis keterkaitan terhadap *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Workplace Well-Being* (WB) pada pekerja PT Fritto Chicken Indonesia di Kota Medan. Pengujian dilakukan menggunakan teknik analisis *Pearson Product Moment*. Berdasarkan hasil analisis, koefisien korelasi sebesar 0,256 dengan nilai signifikansi 0,004 ( $p < 0,05$ ), membuktikan terdapat hubungan positif dan signifikan antara kedua variable tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa tingginya POS yang dimiliki karyawan, maka tinggi pula tingkat *workplace* WB yang mereka alami. Di sisi lain, rendahnya dukungan organisasi yang dipersepsikan cenderung diikuti oleh rendahnya *workplace well-being* karyawan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung hipotesis penelitian sekaligus menegaskan bahwa *perceived organizational support* merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk kesejahteraan kerja karyawan. Secara teoretis, temuan ini memperkuat perspektif dalam psikologi industri dan organisasi bahwa dukungan organisasi berperan sebagai sumber daya psikologis yang berkontribusi terhadap kesejahteraan individu di tempat kerja. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan di suatu perusahaan menyebabkan keberlakuan temuan perlu dilakukan dengan penuh pertimbangan. Sehingga, untuk selanjutnya perlu menambahkan sampel yang lebih luas dan beragam agar memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan POS dan *workplace well-being* pada berbagai konteks organisasi.

Tabel 7. Uji Korelasi POS dengan *Workplace WB*

Analisis	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikansi (p)
Korelasi	0.256	0.004

Tabel 8. Sumbangan Efektif

R	<i>R Square</i>	Sumbangan Efektif
0.256	0.066	6.6%

Kesimpulan dari tabel 8, nilai *R Square* sebesar 0.066. Hal berikut diindikasikan kalau adanya keterkaitan antara POS terhadap WB yaitu 6.6%, sisa 93.4% sisanya berasal dari faktor-faktor lain.

Dari penelitian yang melibatkan 127 responden merupakan karyawan di PT Fritto Chicken Indonesia di kota Medan sebagai subjek penelitian, hasil membuktikan terdapat korelasi positif signifikan antara *Perceived Organizational Support* (POS) dengan *Workplace Well-Being* (WB) namun dengan kekuatan terbatas. Nilai korelasi Pearson yang diperoleh adalah  $r = 0.256$ , memperoleh hasil signifikan (Sig) sebesar 0.004 ( $p < 0.05$ ). Temuan yang diperoleh, dikonklusikan bahwasanya makin tinggi *perceived organizational support* seseorang, tingkat *workplace well-being* juga makin tinggi. Di sisi lain, rendahnya *perceived organizational support*, diikuti pula oleh rendahnya tingkat *workplace well-being* seseorang.

Penelitian ini sejalan terhadap temuan (Robeta & Wijono, 2025), menyatakan adanya hubungan positif dan signifikan antara POS dan WB ( $r=0,889$ ;  $p < 0,05$ ). Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan memiliki keterkaitan yang kuat dengan tingkat kesejahteraan karyawan. Hasil uji korelasi menunjukkan pola yang serupa, yaitu tingginya dukungan perusahaan yang dirasakan oleh pekerja, tinggi juga kesejahteraan yang dirasakan pekerja. Sebaliknya, penurunan dukungan perusahaan yang dirasakan berkorelasi dengan penurunan kesejahteraan karyawan. Temuan ini sejalan dengan hipotesis awal peneliti dan menguatkan temuan penelitian sebelumnya mengenai pentingnya POS terhadap WB. Di sisi lain, ditemukan bahwa motivasi karyawan dalam mempertahankan pekerjaannya saat ini turut dipengaruhi oleh pertimbangan mengenai peluang kerja di tempat lain sehingga karyawan tetap memilih untuk mempertahankan posisi mereka meskipun imbalan atau gaji yang diberikan relatif sedang dibandingkan beban kebutuhan hidup.

Hasil penelitian koefisien determinasi *R Square* ( $R^2$ ) yaitu 0.066, mengindikasikan bahwasanya terdapat sumbangan efektif yaitu 6.6% dari *perceived organizational support* dan *workplace well-being* pada karyawan PT Fritto Chicken Indonesia di kota Medan. Sebanyak 93.4% hasil variabilitas POS menunjukkan aspek-aspek lain yang tidak berkaitan pada riset ini seperti *psychological capital*, *job demands*, *locus of control* dan dukungan sosial.

Dalam penelitian lebih lanjut, peneliti menginvestigasi tingkat *workplace well-being* (WB) pada karyawan PT Fritto Chicken Indonesia di Kota Medan. Dari 127 responden yang terlibat, menunjukkan ada 3 atau sekitar 2.4% karyawan yang memiliki WB yang rendah. Temuan ini mengindikasikan secara umum, lingkungan kerja di perusahaan telah mampu menciptakan suasana yang mendukung kesejahteraan karyawan, baik secara fisik, emosional, maupun sosial. Meskipun adanya karyawan dengan tingkat WB yang rendah, minimnya jumlah tersebut mencerminkan bahwa perusahaan telah menyediakan kondisi kerja yang cukup

nyaman, aman, dan memungkinkan terciptanya kepuasan dalam menjalankan peran kerja sehari-hari. Munculnya tingkat *well-being* rendah pada sebagian kecil individu tersebut dipandang sebagai variasi persepsi personal yang dipengaruhi oleh belum optimalnya pemenuhan dimensi ekstrinsik seperti aspek imbalan serta dimensi intrinsik terkait pemanfaatan skill. Namun, secara kolektif, hal ini tetap menjadi indikator positif bahwa kebijakan dan praktik manajemen yang diterapkan mampu meminimalisir tekanan kerja dan meningkatkan kualitas hidup karyawan di tempat kerja.

Kemudian, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 59 responden, atau sekitar 46.5% dari total karyawan yang diteliti, memiliki tingkat *Workplace Well-Being* (WB) pada kategori sedang. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan merasakan kesejahteraan kerja yang cukup stabil, di mana mereka mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan tuntutan pekerjaan secara umum. Meskipun belum mencapai tingkat kesejahteraan yang optimal, kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil menyediakan suasana kerja yang mendukung secara fungsional. Namun demikian, tingkat WB yang berada pada posisi sedang juga mengisyaratkan perlunya peningkatan, khususnya dalam aspek-aspek yang lebih mendalam seperti keseimbangan kerja-hidup, dukungan psikologis, serta pengakuan atas kontribusi karyawan.

Dilihat dari kategorisasi *Workplace Well-Being* (WB) pada tingkat tinggi, ditemukan bahwa sebanyak 65 responden atau sekitar 51.2% dari total karyawan yang menunjukkan tingkat kesejahteraan kerja yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian karyawan berada pada kategori WB sedang, masih terdapat individu yang merasakan kualitas kesejahteraan kerja yang sangat baik, baik dari aspek kenyamanan lingkungan kerja, dukungan sosial, maupun kepuasan terhadap pekerjaan. Keberadaan responden dalam kategori WB tinggi menjadi indikator positif bahwa kondisi ideal tersebut dapat dicapai, namun juga menjadi catatan penting bagi manajemen untuk mengevaluasi faktor-faktor yang dapat mendorong lebih banyak karyawan mencapai tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi.

Hasil pengkategorisasian tingkat *workplace well-being* (WB), mengindikasikan bahwa lingkungan kerja secara umum sudah mampu memenuhi sebagian besar aspek kesejahteraan karyawan, seperti keseimbangan kerja-hidup, relasi sosial di tempat kerja, serta dukungan terhadap kebutuhan psikologis dan emosional (Sasmita & Budiani, 2025). Namun, dengan masih adanya karyawan yang merasa berada di tingkat kesejahteraan rendah dan sedang, perusahaan perlu lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat memicu stres kerja, kelelahan, atau ketidakpuasan yang berdampak pada kesejahteraan tersebut. Di sisi lain, keberadaan karyawan yang mencapai tingkat kesejahteraan tinggi juga dapat menjadi tolak ukur dan cerminan bahwa peningkatan kesejahteraan secara menyeluruh sangat mungkin dilakukan dengan strategi manajemen yang lebih proaktif dan inklusif.

Peneliti melakukan penelitian pada PT Fritto Chicken Indonesia di kota Medan dan memperlihatkan karyawan yang mempunyai POS yang dirasakan rendah adalah 1 atau sekitar 0.8%. Temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan telah berhasil membangun iklim organisasi yang mendukung, perasaan dihargai, diperhatikan, serta dukungan organisasi ketika menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini tetap mengonfirmasi bahwa ekosistem kerja yang dibangun perusahaan saat ini telah memenuhi standar dukungan minimum yang dibutuhkan.

Pada kategorisasi tingkat sedang, menunjukkan terdapat 92 responden atau sekitar 72% merasakan dukungan organisasi pada level yang cukup stabil.

Membuktikan bahwa sebagian besar pekerja merasakan dampak positif terhadap komitmen organisasi dalam memberikan perhatian terhadap kesejahteraan mereka, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan guna mencapai tingkat dukungan yang lebih tinggi.

Sebanyak 35 responden atau sekitar 28% memperoleh dukungan organisasi yang tinggi, yang mencerminkan adanya sebagian kecil karyawan yang merasakan dukungan organisasi secara optimal. Meskipun jumlahnya masih terbatas, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki potensi untuk memperluas praktik-praktik manajerial yang mampu meningkatkan persepsi dukungan di kalangan karyawan lainnya.

Berdasarkan hasil pengkategorisasian terhadap *Perceived Organizational Support* (POS), menunjukkan bahwa rata-rata karyawan merasakan adanya perhatian dan dukungan dari organisasi terhadap kesejahteraan serta kontribusi mereka di lingkungan kerja. Tingkat POS yang berada secara keseluruhan pada kategori sedang mengindikasikan bahwa meskipun organisasi sudah menunjukkan komitmennya terhadap karyawan, masih terdapat ruang untuk meningkatkan persepsi dukungan tersebut menjadi tinggi agar dapat mendorong kinerja dan loyalitas yang lebih optimal. Hal ini sejalan dengan pendapat Hutabarat, (2023) yang menyatakan bahwa POS dibuktikan melalui keyakinan pekerja bahwa kontribusi yang diberikan dinilai secara objektif dan kesejahteraan mereka menjadi prioritas organisasi. Penelitian ini memberikan pemahaman mengenai bagaimana nilai *Perceived Organizational Support* dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.

## SIMPULAN

Uraian penelitian yang telah dilaksanakan di atas untuk meneliti *Workplace Well-Being* dan *Perceived Organizational Support* karyawan pada karyawan di PT Fritto Chicken Indonesia di Kota Medan memperoleh hasil nilai *Pearson Correlation* yakni 0.256 disertai dengan signifikansi (*p-value*) 0.004 ( $p < 0.05$ ). Disimpulkan bahwa korelasi di antara dua variabel tersebut memiliki hasil yang signifikan serta bersifat positif, serta menunjukkan koefisien determinasi variabel WB dan POS bernilai 0.066 yang memiliki arti kalau POS berkontribusi sebanyak 6.6% terhadap WB dan 93.4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun saran yang bisa di ambil dari hasil peneliti untuk karyawan diharapkan dapat berkontribusi aktif dalam kegiatan yang mendukung visi organisasi, memperkuat hubungan yang positif serta membantu rekan kerja dan atasan dalam menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pengembangan perusahaan. Untuk PT Fritto Chicken Indonesia disarankan untuk memperkuat *Perceived Organizational Support* (POS) dalam berkomunikasi, penghargaan dan pengakuan atas kontribusi karyawan, dukungan atasan, serta promosi jabatan yang jelas. Melalui pemberian dukungan yang nyata dan konsisten, karyawan akan merasa lebih dihargai dan aman, sehingga hal tersebut secara otomatis akan meningkatkan *Workplace Well-Being* mereka yang pada akhirnya berdampak positif pada loyalitas serta produktivitas perusahaan. Untuk Penelitian berikutnya disarankan menambah variabel lain seperti stres kerja atau kepuasan kerja, serta memperluas responden ke perusahaan atau wilayah berbeda untuk hasil yang lebih general.

## REFERENSI

- Anggitaning, K. Y. A., I Ketut Setia Sapta, & Nengah Sudja. (2022). The Effect of Work Motivation and Quality of Work Life on Organizational Commitment and Performance of Employees at the Department of Industry and Trade in Bali Province. *Economit Journal: Scientific Journal of Accountancy, Management and Finance*, 2(3), 182–196. <https://doi.org/10.33258/economit.v2i3.734>
- Cahyani, T. C. (2023). Pengaruh self-compassion dan perceived organizational support terhadap workplace well-being. *Proceeding Series of Psychology*, 38–48. <https://psikologi.unair.ac.id/proceeding-series-ofpsychology/index.php/psp/article/view/54>
- Fahrizal, I., Santoso, B., & Budiono, A. (2023). Unlocking work engagement: How leadership and total rewards impact employee work engagement through the mediating role of service climate in supply chain and logistic company in Indonesia. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 16(2), 328–349.
- Fithriyyah, M. U. (2021). *Dasar-dasar teori organisasi*. Rdev.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorde, D. S. (2019). Role of Psychological Contract in Organizational Development. *International Journal of Engineering and Management Research*, 9(5).
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Khoiriah, F., & Viranda, C. (2024). Psychological capital and work engagement among strawberry generation employees. *EMPATHY: Jurnal Fakultas Psikologi*, 7(1), 47–62. <https://doi.org/10.12928/empathy.v7i1.28794>
- Page, K. (2005). *Subjective wellbeing in the workplace*. Deakin University.
- Pangestu, A. H., Ukhra, A., Kurniawan, C. I., & ... (2024). Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas dan Kualitas Sumber Daya Manusia Untuk Menghadapi Tantangan Global. ... *Penelitian Ilmu-Ilmu ...*, 1(June), 269–278. <https://ojs.darulhuda.or.id/index.php/Socius/article/view/451>
- Rengganis, D. R. P., Rusdi, F. A., Kurniawan, Y., & Sidik, M. (2024). Enhancing workplace wellbeing: exploring the impact of psychological capital and perceived organizational support in the workplace. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 9(53), 259–268. <https://doi.org/https://doi.org/10.35631/JEPC.954022>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2022). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 698–714. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). *Organizational behavior*. Pearson South Africa.
- Robeta, H. G., & Wijono, S. (2025). Perceived Organizational Support and Employee Well-Being: A Quantitative Study of Employees at CV. X, a Dairy Processing Company in Indonesia. *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 9(3), 1856–1864. <https://doi.org/10.31316/g-couns.v9i3.7739>
- Sadida, N., & Fitria, N. (2018). *Analisis\_Kesejahteraan\_Psikologis\_Karyaw*. 15(1), 72–81.

- Sasmita, S., & Budiani, M. S. (2025). HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN PSYCHOLOGICAL WELL- BEING PADA KARYAWAN DI CV. FORWARD KEDIRI. *PAEDAGOGY: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Psikologi*, 4(8), 5511–5518.
- Sugiyono. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Syah, O. A. P., & Puspitadewi, N. W. S. (2024). Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan di PT. X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(02), 691–704. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v11n2.p691-704>
- Tempo.co. (2021, 12 April). *Pekerja KFC teriak upah dipotong: Kebijakan tak sesuai keuntungan bisnis*. Diakses dari <https://www.tempo.co/ekonomi/pekerja-kfc-teriak-upah-dipotong-kebijakan-tak-sesuai-keuntungan-bisnis-522445>
- Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 219–232. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16687/7694>