

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP
EMPLOYEE WELL-BEING PADA KARYAWAN DI KOTA BANDUNG**

SKRIPSI

*Disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Departemen Psikologi
Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia*



Oleh:

Meisya Putri Nadilla

2004082

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**

2025

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP
EMPLOYEE WELL-BEING KARYAWAN DI KOTA BANDUNG**

Oleh
Meisya Putri Nadilla
2004082

Skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana
Psikologi di Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan

©Meisya Putri Nadilla
Universitas Pendidikan Indonesia
April 2025

©Hak cipta dilindungi oleh undang-undang

Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan dicetak
ulang, difoto copy, atau cara lainnya tanpa izin dari penulis.

Meisya Putri Nadilla

2004082

**PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP
EMPLOYEE WELL-BEING KARYAWAN DI KOTA BANDUNG**

Disetujui dan disahkan oleh Pembimbing:

Pembimbing I,



Diah Zaleha Wyandini, S.Psi., M.Si.

NIP. 19780314 200912 2 001

Pembimbing II,



Ita Juwitaningrum, S.Psi., M.Pd.

NIP. 19780312 200501 2 002

Mengetahui,

Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan



Dr. Sri Maslihah, S.Psi., M.Psi., Psikolog

NIP. 197007262003122001

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi berjudul “**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP EMPLOYEE WELL-BEING KARYAWAN DI KOTA BANDUNG**” merupakan hasil karya saya sendiri. Dalam penyusunannya, saya tidak melakukan tindakan plagiarisme atau pengutipan yang melanggar etika akademik yang berlaku. Saya bertanggung jawab sepenuhnya atas keaslian skripsi ini dan siap menerima sanksi apabila ditemukan pelanggaran terhadap etika ilmiah atau jika terdapat klaim keaslian dari pihak lain.

Bandung, April 2025
Yang membuat pernyataan,

Meisya Putri Nadilla
NIM. 2004082

KATA PENGANTAR

Bismillaahirrohmaanirrohiim,

Segala puji bagi Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, karena atas berkah serta hidayahnya penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul “Pengaruh *Perceived organizational support* terhadap *Employee Well-Being* Karyawan di Kota Bandung” sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia.

Dalam penulisan skripsi ini peneliti menyadari masih terdapat banyak kekurangan dan kelemahan dikarenakan berbagai keterbatasan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik serta saran yang membangun dari pembaca, agar peneliti tidak mengulangi kesalahan yang sama pada penelitian selanjutnya, serta dapat mengembangkan diri lebih baik lagi. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian skripsi ini. Peneliti berharap hasil penelitian skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan orang sekitarnya. *Allahumma Baarik Lanaa, Aamiin.*

UCAPAN TERIMA KASIH

Bismillaahirrohmaanirrohiim,

Segala puji bagi Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarganya, sahabatnya, serta kepada umatnya semoga kita semua mendapatkan syafa'atnya pada hari akhir nanti. Aamiin. Penelitian skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih banyak kepada: kepada:

1. Ibu Dr. Sri Maslihah, M.Psi., Psikolog selaku Ketua Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia
2. Ibu Rinanda Rizky Amalia Shaleha, S.Psi., M.A. dan Bapak Farhan Zakariyya, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Dosen Wali yang selalu memberikan bimbingan serta arahan kepada peneliti selama menjadi mahasiswa sehingga peneliti mampu sampai ke titik ini.
3. Ibu Diah Zaleha Wyandini, S.Psi., M.Si. Dosen Pembimbing I dan Ibu Ita Juwitaningrum, S.Psi., M.Pd. selaku Dosen Pembimbing II yang dengan tulus dan sabar dalam memberikan dorongan, arahan, serta masukan selama peneliti menyusun skripsi ini.
4. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Psikologi yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang bermanfaat selama peneliti menempuh pendidikan di Program Studi Psikologi UPI.
5. Mia Artini, S.Pd., Ali Rosid, A.Ma. Pust., dan Kang Agung, selaku Staf Program Studi Psikologi yang telah banyak membantu peneliti dalam pengadministrasian terkait keperluan peneliti dari awal hingga akhir perkuliahan.
6. Kedua orang tua, Bapak Aidillal dan Ibu Chairina yang telah mendoakan serta memberikan dukungan sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini.
7. Keluarga peneliti, kakak peneliti Felia yang telah memberikan bantuan, dukungan, serta menjadi motivasi peneliti dalam proses penelitian skripsi ini.

8. Seluruh responden karyawan di Kota Bandung yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
9. Jajanners, sahabat-sahabat terdekat, serta orang-orang yang selalu memberikan dukungan, semangat, dan dorongan selama proses penelitian ini berlangsung. Terima kasih atas kehadiran dan perhatian yang tulus, yang telah menjadi kekuatan bagi peneliti untuk terus melangkah dan menyelesaikan skripsi ini dengan penuh keyakinan.
10. Keluarga Mahasiswa Psikologi UPI, secara khusus teman-teman Psychopi'20 yang telah bertumbuh kembang bersama peneliti. Terima kasih telah menjadi keluarga, memberikan banyak kenangan, dan pengalaman selama empat tahun bersama di bangku perkuliahan ini.
11. Seluruh responden karyawan di Kota Bandung yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

Semoga segala bentuk bantuan yang telah banyak diberikan kepada saya senantiasa dibalas dengan lebih baik oleh Allah subhanahu wa taala dan dicatat sebagai amal kebaikan, aamiin

ABSTRAK

Meisya Putri Nadilla (2004082). Pengaruh *Perceived organizational support* terhadap *Employee Well-Being* Karyawan di Kota Bandung. (2025). Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung. (2025).

Penelitian ini ditunjukkan untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee well-being* karyawan di Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *non-probability sampling* dengan pendekatan *convenience sampling* berupa teknik *accidental sampling*. Kuesioner penelitian ini disebarkan secara daring kepada karyawan di Kota Bandung dengan jumlah responden yang didapatkan sebanyak 386 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana dengan signifikansi ($p < 0.05$) dan dibantu oleh aplikasi IBM SPSS versi 30. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *perceived organizational support* yang telah dimodifikasi oleh Yuliani, L. (2017) dengan reliabilitas sebesar 0.748 dan *employee well-being* scale (EWBS) oleh Rahmi *et al* (2021) dengan reliabilitas 0.942. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee well-being*.

Kata kunci: *employee well-being*, karyawan, *perceived organizational support*

ABSTRACT

Meisya Putri Nadilla (2004082). *The Effect of Perceived organizational support on Employee Well-Being of Employees in Bandung City.* (2025). Psychology Study Program, Faculty of Education, Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung. (2025).

This study aims to determine the effect of perceived organizational support on employee well-being of employees in Bandung City. This research uses a quantitative approach. The sampling technique used is non-probability sampling method with convenience sampling approach in the form of accidental sampling technique. This research questionnaire was distributed online to employees in Bandung City with the number of respondents obtained as many as 386 respondents. The data analysis in this study used simple linear regression with significance ($p < 0.05$) and was assisted by the IBM SPSS version 30 application. The instruments used in this study are perceived organizational support which has been modified by Yuliani, L. (2017) with a reliability of 0.748 and employee well-being scale (EWBS) by Rahmi et al (2021) with a reliability of 0.942. The results showed that perceived organizational support has a positive and significant effect on employee well-being.

Keywords: *employee, employee well-being, perceived organizational support*

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat/signifikansi Penelitian.....	5
BAB II.....	6
KAJIAN PUSTAKA.....	6
2.1 <i>Perceived organizational support</i>	6
2.2 <i>Employee Well-Being</i>	11
2.3 Kerangka Pemikiran	15
2.4 Hipotesis Penelitian.....	17
BAB III	18
METODE PENELITIAN.....	18
3.1 Desain Penelitian	18
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	18
3.2.1 Populasi.....	18
3.2.1 Sampel	18
3.3 Variabel dan Definisi Penelitian.....	19
3.3.1 Variabel Penelitian.....	19
3.3.2 Definisi penelitian.....	19
3.5 Instrumen Penelitian.....	20
3.5.1 Instrumen Penelitian <i>Perceived organizational support</i>	20
3.5.2 Instrumen Penelitian <i>Employee Well-Being</i>	22
3.4 Teknik Pengumpulan Data	25
3.5 Teknik Analisis Data	25

3.6 Uji Asumsi Klasik	25
3.6.1 Uji Normalitas.....	26
3.6.2 Uji Linearitas	26
BAB IV	28
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	28
4.1 Gambaran Umum Demografis	28
4.1.1 Gambaran Demografis Responden	28
4.1.2 Gambaran <i>Perceived organizational support</i>	30
4.1.3 Gambaran <i>Employee Well-Being</i>	32
4.2 Hasil Uji Hipotesis	34
4.3 Pembahasan	37
KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	42
5.1 Kesimpulan.....	42
5.2 Saran dan Rekomendasi	42
DAFTAR PUSTAKA	44
LAMPIRAN.....	50

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Kisi-Kisi Instrumen <i>Perceived organizational support</i>	20
Tabel 3. 2 Penyekoran Instrumen <i>Perceived organizational support</i>	21
Tabel 3. 3 Kategorisasi <i>Perceived organizational support</i>	21
Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Instrumen <i>Employee Well-Being</i>	23
Tabel 3. 5 Penyekoran Instrumen <i>Employee Well-Being Scale</i>	23
Tabel 3. 6 Kategorisasi <i>Employee Well-Being</i>	24
Tabel 3. 7 Hasil Uji Normalitas	26
Tabel 3. 8 Hasil Uji Linearitas	26
 Tabel 4. 1 Gambaran Demografis Responden	 28
Tabel 4. 2 Kategorisasi Tingkat <i>Perceived organizational support</i> Karyawan Di Kota Bandung	 30
Tabel 4. 3 Rata-Rata Dimensi <i>Perceived organizational support</i>	30
Tabel 4. 4 Gambaran <i>Perceived organizational support</i> Berdasarkan Data Demografis	 31
Tabel 4. 5 Kategorisasi Tingkat <i>Employee Well-Being</i> Karyawan Di Kota Bandung	 32
Tabel 4. 6 Rata-Rata Dimensi <i>Employee Well-Being</i>	32
Tabel 4. 7 Uji Beda <i>Employee Well-Being</i> Berdasarkan Data Demografis	33
Tabel 4. 8 Nilai R Square <i>Perceived organizational support</i> Terhadap <i>Employee Well-Being</i>	 35
Tabel 4. 9 Nilai Koefisien Regresi Pengaruh <i>Perceived organizational support</i> Terhadap <i>Employee Well-Being</i>	 35
Tabel 4. 10 Kontribusi Dimensi <i>Perceived organizational support</i> Terhadap <i>Employee Well-Being</i>	 36

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	17
Gambar 3 1 Desain Penelitian.....	18

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keputusan Pengangkatan Pembimbing	51
Lampiran 2 Kartu Bimbingan	52
Lampiran 3 Izin Dalam Menggunakan Alat Ukur <i>Perceived Organizational Support</i>	54
Lampiran 4 Izin dalam Menggunakan Alat Ukur Employee well-being.....	54
Lampiran 5 Skala Demografi	55
Lampiran 6 Skala Perceived Organizational Support	55
Lampiran 7 Skala Employee well-being	58
Lampiran 8 Verifikasi Data	60
Lampiran 9 Data Demografi	61
Lampiran 10 Kategorisasi Perceived Organizational Support dan Employee Well-Being	75
Lampiran 11 Uji Reliabilitas.....	82
Lampiran 12 Uji Asumsi Klasik.....	83
Lampiran 13 Uji Beda T-Test dan Anova	84
Lampiran 14 Uji Regresi Perceived Organizational Support (X) terhadap Employee Well-Being.....	87
Lampiran 15 Tabel Isaac dan Michael.....	88
Lampiran 16 Daftar Masukan Penguji 1	89
Lampiran 17 Daftar Masukan Penguji 2	89

DAFTAR PUSTAKA

- Aidara, S., Mamun, A. A., Nasir, N. A. M., Mohiuddin, M., Nawi, N. C., & Zainol, N. R. (2021). Competitive advantages of the relationship between entrepreneurial competencies and economic sustainability performance. *Sustainability*, 13(2), 864.
- Al-Faury, S. D. (2023). *PENGARUH WORKPLACE FRIENDSHIP TERHADAP WORKPLACE WELL-BEING PADA KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA BANDUNG* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Agustin, I., & Maryam, E. W. (2022). Well-being workplace for PT X employees in Sidoarjo. *Academia Open*, 6, 10–21070.
- Aryaningtyas, A. T., & Suharti, L. (2013). Keterlibatan kerja sebagai pemediasi pengaruh kepribadian proaktif dan persepsi dukungan organisasional terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 15(1), 23-32.
- Badan Pusat Statistik Kota Bandung. (2023, December 2). *Keadaan ketenagakerjaan Kota Bandung 2023*. <https://bandungkota.bps.go.id/id/pressrelease/2023/12/02/1392/keadaan-ketenagakerjaan-kota-bandung-2023.html>
- Baran, B. E., Shanock, L. R., & Miller, L. R. (2012). Advancing organizational support theory into the twenty-first century world of work. *Journal of business and psychology*, 27, 123-147. <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9236-3>
- Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2014). The relationship between *perceived organizational support* and work engagement: The role of self-efficacy and its outcomes. *European Review of Applied Psychology*, 64(5), 259–267. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2014.08.002>
- Choirina, A. R., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara workplace wellbeing dengan intensi turnover karyawan PT XY Surabaya. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 229-244.
- Creswell, J. W. (2013). Research design: Pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed. *Yogyakarta: Pustaka Belajar*.
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2004). Beyond money: Toward an economy of well-being. *Psychological Science in the Public Interest*, 5(1), 1–31. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2004.00501001.x>
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). *Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees*. Washington, DC: APA Books.

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). *Perceived organizational support*. *Journal of Applied Psychology*, 71, 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, 101–124. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
- Faustina, G. (2023). Pengaruh budaya organisasi, *employee well-being*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. X. *Tesis Magister*. Universitas Katolik Parahyangan
- Firmansyah, M. A. (2024, May 1). Kelas pekerja di Bandung tidak baik-baik saja. *BandungBergerak.id*. <https://bandungbergerak.id/article/detail/1597332/kelas-pekerja-di-bandung-tidak-baik-baik-saja>
- Fridayanti, F., Kardinah, N., & Fitri, T. J. N. (2019). Peran workplace well-being terhadap mental health: Studi pada karyawan disabilitas. *Psympathic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 191–200.
- Giorgi, G., Dubin, D., & Perez, J. F. (2016). *Perceived organizational support for enhancing welfare at work: A regression tree model*. *Frontiers in Psychology*, 7, 1770.
- Jannah, K. M. (2015, August 8). 73% pegawai mengaku tak bahagia dengan pekerjaannya. *Okezone Economy*. <https://economy.okezone.com/read/2015/08/07/320/1192190/73->
- Jolly, P. M., McDowell, C., Dawson, M., & Abbott, J. (2021). Pay and benefit satisfaction, perceived organizational support, and turnover intentions: The moderating role of job variety. *International Journal of Hospitality Management*, 95, 102921.
- Juniper, B. (2010). Evaluation of a novel approach to measuring well-being in the workplace. *Thesis*. Cranfield University.
- Kusumawardhani, H. A., & Prabawani, B. (2017). Pengaruh dukungan organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan bagian pengemasan PT. Sido Muncul Semarang, Tbk. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(4), 1–10.
- Karagonlar, G., Eisenberger, R., & Aselage, J. (2016). Reciprocation wary employees discount psychological contract fulfillment. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 23–40.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Co. <https://ci.nii.ac.jp/naid/10015183136/>

- Martins, M., Taveira, M. D. C., Magalhães, F., & Silva, A. D. (2024). Organizational Support in Career Self-Management: A Systematic Literature Review. *Administrative Sciences*, 14(11), 286. <https://doi.org/10.3390/admsci14110286>
- Maulana, E. A., & Setiawan, H. H. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada Sentra Kaos dan Sablon Muararajeun Bandung. *Disertasi Doktor*. Universitas Pasundan Bandung.
- Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Feldt, T., & Schaufeli, W.B. (2016). The longitudinal development of *employee well-being*: a systematic review. *Work & Stress*, 30, 46 - 70.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dengan keterikatan karyawan (*employee engagement*). *Jurnal Psikologi UNDIP*, 14(1), 40–51.
- Naurah, N. (2025, April 19). Melihat persepsi masyarakat terhadap pekerjaannya, apakah mayoritas bahagia? *GoodStats*. <https://goodstats.id/article/melihat-persepsi-masyarakat-terhadap-pekerjaannya-apakah-mayoritas-bahagia-MJRy3>
- Nuraeni, Y., & Lilin Suryono, I. (2021). Analisis kesetaraan gender dalam bidang di Indonesia. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20(1). <https://doi.org/10.35967/njip.v20i1.134>
- Nuzleha, N., Habe, H., & Yumarni, P. (2019). Hubungan Kesejahteraan Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum (Kpu) Kabupaten Lampung Barat. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 3(02), 9-16.
- Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The "what," "why," and "how" of *employee well-being*: A new model. *Social Indicators Research*, 90, 441–458.
- Praditya, I. I. (2015, August 6). 73% karyawan di RI tak puas dengan pekerjaannya. *Liputan6.com*. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/2287728/73-karyawan-di-ri-tak-puas-dengan-pekerjaannya>
- Pratiwi, A. R., & Muzakki, M. (2021). *Perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 111–120. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5282>
- Pratomo, M. W. (2024, October 10). Soal kesejahteraan buruh, Kang Haru tawarkan ini. *Radio Republik Indonesia*. <https://www.rri.co.id/bandung/pilkada-2024/1037883/soal-kesejahteraan-buruh-kang-haru-tawarkan-ini>

- Priherdityo, E. (2016, January 28). Survei: 77 persen karyawan tidak puas tunjangan kerja. *CNN Indonesia*. <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20160127134134-277-107059/survei-77-persen-karyawan-tidak-puas-tunjangan-kerja>
- Ramadhani, A. F., & Mubarak, A. (2023). Studi Kontribusi *Perceived organizational support* terhadap *Employee well-being*. *Jurnal Riset Psikologi*, 125-130.
- Ramdhani, G. F., & Sawitri, D. R. (2017). Hubungan antara dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X di Bogor. *Jurnal Empati*, 6(1), 199–205.
- Rameshkumar, M. (2020). Employee engagement as an antecedent of organizational commitment: A study on Indian seafaring officers. *Asian Journal of Shipping and Logistics*, 36(3), 105–112. <https://doi.org/10.1016/j.ajsl.2019.11.003>
- 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>
- Ripaldi, D. (2024, May 1). Aliansi Buruh Bandung Raya gelar demo peringati Hari Buruh 2024, angkat sejumlah masalah perburuhan. *Liputan6.com*. <https://www.liputan6.com/regional/read/5586045/aliansi-buruh-bandung-raya-gelar-demo-peringati-hari-buruh-2024-angkat-sejumlah-masalah-perburuhan?page=2>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.69.4.719>
- Sabran, R., & Karim, N. K. B. A. (2021). Factors pressuring worker's personal well-being at media workplace environment. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*, 281–289. https://www.researchgate.net/publication/352297969_Factors_Pressuring_Worker's_Personal_Wellbein_At_Media_Workplace_Environment
- Sadida, N. (2018). Hubungan antara health consciousness dengan employee well-being pada karyawan di DKI Jakarta. *Journal of Psychological Science and Profession*, 2(3), 216-221.
- Safitri, C. M. T., & Anisah, L. (2021). Keterkaitan antara job insecurity dan *perceived organizational support* dengan job burnout di masa pandemi. *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 8(1), 18-37.
- Santika, E. F. (2023b, June 9). Survei sebut banyak warga RI yang bahagia dengan pekerjaannya, apa pemicunya? *Katadata*.

<https://databoks.katadata.co.id/ketenagakerjaan/statistik/f091da7f326ccd5/survei-sebut-banyak-warga-ri-yang-bahagia-dengan-pekerjaannya-apa-pemicunya>

Serikat Pekerja Nasional. (2021, August 6). Kondisi buruh Kota Bandung semakin memprihatinkan. *Serikat Pekerja Nasional*. <https://spn.or.id/kondisi-buruh-kota-bandung-semakin-memprihatinkan/>

Subagja, Y. H. (2022). Perspektif kesetaraan gender pada tenaga kerja wanita di Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Iman dan Spiritualitas*, 2(4), 513–520. <https://doi.org/10.15575/jis.v2i4.19034>

Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.

Suhartini, E., & Musafir, A. (2018). Pengaruh penghargaan terhadap *perceived organizational support* dan komitmen afektif pada karyawan Koperasi Taksi Bandar Udara (KOPSIDARA) Sultan Hasanuddin. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 5(1), 79–94.

Sukmaja, C. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Soka Cipta Niaga Bandung. *Disertasi Doktor*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pasundan).

Susanto, P. C., Sawitri, N. N., Ali, H., & Rony, Z. T. (2023). Employee performance and talent management impact increasing construction company productivity. *International Journal of Psychology and Health Science*, 1(4), 144–152.

Suryanto, P., Hamid, D., & Suwondo, D. (2018). The effect of organizational support on employee performance through organizational commitment. *International Journal of Business and Management Invention*, 7(5), 1–6.

Umbara, N. G. M. K., & Dwarawati, N. D. (2024). Pengaruh *Perceived organizational support* terhadap Employee Engagement pada Dosen. *Bandung Conference Series Psychology Science*, 4(1), 106–112. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v4i1.9917>

Wire, P. R. (2023, July 13). Survey: Kesenjangan perlindungan pekerja berupah rendah makin besar. *Antara News*. <https://www.antaranews.com/berita/3634098/survey-kesenjangan-perindungan-pekerja-berupah-rendah-makin-besar>

World Health Organization [WHO]. (2022). Mental health at work. *World Health Organization*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

- Wright, T. A., & Bonnet, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33, 141–160. <https://doi.org/10.1177/0149206306297582>
- Yuliani, L. (2017). *Hubungan antara Perceived Organizational Support dan Adversity Quotient terhadap Intensi Turnover pada Karyawan Bagian Marketing Officer PT. AMC Bandung* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Zen, A., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2023). Organization sustainability and employee performance: A literature review. *International Journal of Business and Management*, 2(3), 573–584.
- Zheng, C., Molineux, J., Mirshekary, S., & Scarparo, S. (2015). Developing individual and organisational work-life balance strategies to improve employee health and wellbeing. *Employee Relations*, 37(3), 354–379. <https://doi.org/10.1108/ER-10-2013-0142>
- 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>
- Zulfikar. (2024, May 29). May Day 2024: Jejak perjalanan aksi di Bandung. *TURC*. <https://turc.or.id/berita-dan-cerita/berita/may-day-2024-jejak-perjalanan-aksi-di-bandung/>