

Studi Kontribusi *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Well-Being* Karyawan Hotel Grandia

Nadya Islamaizar Fasya Dini, Ali Mubarak

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

nadyaislamaizard@gmail.com

Abstract—Employee's well-being in Hotel industry is important as it would give good service and would eventually contribute to costumer's satisfaction. This study aims to examine the strenght of perceived organizational support contribution to employee well-being on Hotel Grandia Bandung employees. The method used is contribution study and quantitative approach. The study' subject is 38 employees of Hotel Grandia Bandung. The instruments used in this study are survey of perceived organizational support based on Eisenberger (1986) and employee well-being scale based on employee well-being Page & Vella-Brodick (2009) which both are adapted by Author. Data analysis used in this study is multiple regression method. Results revealed that perceieved organizational support has a significant impact simultaneously with significant rate $0.000 < 0.05$, and positive impact to employee well-being up to 52% and from 2 dimension of perceievd organizational support, only Statements referring to actions affecting the employee that the organization would be likely to take in hypothetical situations dimension that has a significant impact partially with rate $0.00 < 0.05$, the other dimension, evaluative judgement attributes to the organization dimension ($0.721 > 0.05$).

Keywords—*Perceived Organizational Support, Employee Well-Being, Hotel Employee.*

Abstrak—Kesejahteraan karyawan di industri Hotel perhotelan itu penting karena hal tersebut akan memengaruhi pelayanan yang baik yang akann berpengaruh terhadap kepuasan konsumen. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui besar pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee well-being* pada karyawan Hotel Grandia Bandung. Metode yang digunakan studi kontribusi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Seluruh populasi menjadi subjek penelitian, sebanyak 38 karyawan. Alat ukur yang digunakan adalah survey of *perceived organizational support* oleh teori Eisenberger (1986) *employee well-being scale* yang telah diadaptasi oleh peneliti teori *employee well-being* Page & Vella-Brodick (2009) yang keduanya telah diadaptasi oleh peneliti. Analisis data menggunakan Uji Regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa variabel *perceieved organizational support* memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap variabel *employee well-being* sebesar 52% dan dari 2 dimensi *perceieved organizational support*, hanya dimensi *Statements referring to actions affecting the employee that the organization would be likely to take in hypothetical situations* yang memiliki pengaruh signifikan ($0.00 < 0.05$) sedangkan dimensi *evaluative*

judgement attributes to the organization tidak ($0.721 > 0.05$).

Kata Kunci—*Persepsi Dukungan Organisasi, Kesejahteraan Karyawan, Karyawan Hotel.*

I. PENDAHULUAN

Kesejahteraan karyawan penting bagi keberlangsungan dan perkembangan organisasi. (Spreitzer & Porath dlm Zheng, 2015). Terutama pada bidang pelayanan dan jasa, kesejahteraan merupakan hal yang relevan karena industri pelayanan dan jasa menghadapi tantangan-tantangan unik seperti bertambahnya jam operasional, tuntutan pekerjaan yang intensif, dan fluktuasi musiman atau harian (Ariza-Montes et al, 2019 dalam Agarwal, 2020). Terutama pada bidang perhotelan, keberhasilan perusahaan bergantung pada kepuasan *costumer* dan pemberian pelayanan yang prima tergantung pada karyawannya, karena merekalah yang berperan sebagai individu yang akan melayani tamu (Sartika D, & Mardianawati O. 2016).

Tetapi meskipun demikian, *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* mengatakan, industri perhotelan diidentifikasi sebagai salah satu dari 7 sektor yang terpapar resiko stres yang tinggi berkaitan dengan pekerjaan. Penelitian Agarwal (2020) mengatakan bahwa 33 dari 41 karyawan hotel melaporkan mengalami emosi-emosi negatif ketika mereka berkerja selama pandemi covid-19. Akan tetapi terdapat hasil penelitian lain yang berbeda yakni penelitian yang dilakukan oleh Colakoglu et al (2010) terhadap 198 karyawan Hotel di Turki menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi yang dimiliki karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja para karyawannya. Sesuai dengan pernyataan tersebut, salah satu pihak yang berperan penting dalam memastikan kesejahteraan para karyawannya adalah organisasi dimana karyawan tersebut bekerja. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Wattoo, et. al (2018) mengatakan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan *employee well-being* atau kesejahteraan karyawan. Selain itu penelitian Meyers et. al (2018) menunjukkan bahwa *Perceived support for the use of*

strengths menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.

Sementara itu, pada karyawan hotel Gradia Bandung sebagai tempat penelitian dalam penelitian ini, berdasarkan observasi serta wawancara yang dilakukan, didapatkan bahwa meskipun menghadapi kondisi-kondisi seperti persaingan, kemudian terdapatnya perubahan dalam terkait pekerjaan disebabkan dengan covid-19, para karyawan mengaku tetap merasa emosi positif selama bekerja yang salah satunya dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan oleh organisasi baik secara materil maupun moril.

Selain terdapat beberapa perbedaan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti juga belum menemukan penelitian mengenai pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee well-being* pada konteks Indonesia, oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee well-being* pada karyawan hotel Grandia Kota Bandung.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana *Perceived Organizational Support* pada karyawan Hotel Grandia Bandung?
2. Bagaimana *Employee Well-Being* pada karyawan Hotel Grandia Bandung?
3. Seberapa kuat kontribusi *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Well-Being* Karyawan Hotel Grandia Bandung?

II. METODOLOGI

Perceived organizational support merupakan persepsi yang dimiliki karyawan mengenai seberapa besar peran organisasi ataupun perusahaan dalam memandang kontribusi karyawan dan dalam mewujudkan kesejahteraannya di tempat kerja (Eisenberger, *et al*, 1986). Dimensi-dimensi POS diantara adalah:

1. Pernyataan yang mengacu pada penilaian evaluatif yang ditribusikan terhadap organisasi (*evaluative judgement attributes to the organization*).
2. Pernyataan yang mengacu pada tindakan yang memengaruhi karyawan yang kemungkinan besar akan diambil oleh organisasi dalam situasi yang memengaruhi karyawan (*Statements referring to actions affecting the employee that the organization would be likely to take in hypothetical situations*).

Kemudian variabel dependen (Y) adalah *employee well-being*. Menurut Page & Vella-Brodick (2009), *Employee Well-Being* adalah kondisi dimana individu mengalami:

1. *Subjective Well-being* atau kesejahteraan subjektif, yakni individu dalam kondisi pikiran yang positif yang melibatkan seluruh pengalaman hidupnya.
2. *Psychological Well-being* atau kesejahteraan psikologis yakni sebuah kondisi individu yang mempunyai penerimaan diri, memiliki tujuan pekerjaan, mampu mengendalikan lingkungan, memiliki hubungan yang positif dengan rekan kerja,

memiliki autonomi dan perkembangan pribadi

3. *Workplace Well-being* atau kesejahteraan di tempat kerja yakni terdiri dari kepuasan kerja dan afek-afek terkait pekerjaan.

Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner ke 38 responden. Menggunakan alat ukur *Survey of Perceived Organizational Support* oleh Eisenberger *et al* (1986) dengan skala Likert 7-point (1=Sangat Tidak Setuju, 2=Tidak Setuju, 3=Agak Tidak Setuju, 4=Netral, 5=Agak Setuju, 6=Setuju, 7=Sangat Setuju) dan *Employee Well-being Scale* yang dikembangkan oleh Zheng, *et al*. (2015) dengan skala Likert 5-point (1=Sangat Tidak Sesuai, 2=Tidak Sesuai, 3=Netral, 4=Sesuai, 5=Sangat Sesuai) yang telah diadaptasi oleh peneliti dengan adaptasi Beaton. Penelitian ini merupakan penelitian kontribusi dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan untuk menguji hipotesis, dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda yang terdiri dari uji determinasi (R^2), uji simultan (F) dan uji parsial (t) menggunakan SPSS versi 23 yang sebelumnya perlu dilakukan uji normalitas dan uji asumsi klasik. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai non-managerial Hotel Grandia Bandung yang berjumlah 38 orang.

III. PEMBAHASAN DAN DISKUSI

A. Gambaran *Perceived Organizational Support* pada karyawan Hotel Grandia Bandung

TABEL 1. GAMBARAN POS KARYAWAN

Kategori	Kelas	Frekuensi	Presentase
Tinggi	124 – 217	32	84.2%
Rendah	31 – 123	6	15.8%
Total		38	100%

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa 84.2% atau 32 orang karyawan dikategorikan memiliki POS yang tinggi dan 15.8% atau 6 orang karyawan dikategorikan memiliki POS. Karyawan dengan POS tinggi umumnya merasa pekerjaan mereka lebih *pleasurable* atau menyenangkan, dalam *mood* yang lebih baik di pekerjaan mereka, dan menderita lebih sedikit gejala-gejala seperti kelelahan, *burnout*, kecemasan, dan sakit kepala (Rhoades & Eisenberger, 2002). Kemudian karyawan dengan POS tinggi akan lebih yakin bahwa organisasi tidak akan memanfaatkan kelemahan-kelemahan mereka (Eisenberger *et al*, 1990). Karyawan dengan POS yang tinggi juga lebih puas dengan pekerjaan dan lebih memiliki keseimbangan dengan kehidupan rumah (Kurtessis *et al*. 2015).

B. Gambaran *Employee Well-Being* pada karyawan Hotel Grandia Bandung

TABEL 2. GAMBARAN EWB KARYAWAN

Kategori	Kelas	Frekuensi	Presentase
Tinggi	52 – 85	34	89.5%

Rendah	17 – 51	4	10.5%
Total		38	100%

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa dari 38 karyawan Hotel Grandia Bandung, sebanyak 89.5% atau 34 karyawan memiliki *Employee Well-Being* yang tinggi dan 10.5% atau 4 orang dalam kategori rendah. karyawan yang *well-being* cenderung terlihat lebih bahagia, memiliki keadaan fisik, mental, dan perilaku yang lebih sehat (Lyubormisky, 2007). Karyawan yang memiliki kesehatan mental akan berdampak kepada kesehatan organisasi (Cotton & Hart dalam Page & Vella-Brodick, 2009), kemudian karyawan yang mengalami kesejahteraan akan menyebabkan terjadinya kreativitas, produktivitas, beroperasi di tempat kerja dan peningkatan *social capital* (De Neve et al., 2013; Lyubomirsky, 2008 dalam Agarwal, 2020).

C. Besar kekuatan kontribusi Perceived Organizational Support terhadap Employee Well-Being Karyawan Hotel Grandia Bandung

TABEL 4. KONTRIBUSI PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (X) TERHADAP EMPLOYEE WELL-BEING (Y)

Variabel	R	Besar kekuatan	Koefisien determinasi
X & Y	.721	kuat	52%

Dari tabel 4, dapat diketahui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.721, hal tersebut berarti *perceived organizational support* dan *employee well-being* memiliki hubungan yang kuat. Kemudian nilai R square adalah sebesar 0.520 yang menunjukkan bahwa peran variabel prediktor *perceived organizational support* sebesar 52% yakni berarti 48% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

TABEL 5. UJI SIMULTAN (UJI-F)

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1259.791	2	601.247	18.978	.000 ^b
Residual	1161.709	35	34.829		
Total	2421.500	37			

a. Dependent Variable: EWB

b. Predictors: (Constant), DimPOS1, DimPOS2

Berdasarkan tabel 5, diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh *evaluative judgement attributes to the organization* dan *Statements referring to actions affecting the employee that the organization would be likely to take in hypothetical situations* secara simultan terhadap EWB adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai $F_{hitung} 17.263 > F_{tabel} 3.26$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *evaluative judgement attributes to the organization* dan *Statements referring to actions affecting the employee that the organization would be likely to take in hypothetical situations* secara simultan terhadap EWB.

TABEL 6. UJI PARSIAL (UJI-T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.142	7.070		3.010	.005
	DimPOS1	-.049	.137	-.066	-.360	.721
	DimPOS2	.569	.135	.770	4.323	.000

a. Dependent Variable: EWB

Pada Tabel.6 diketahui bahwa diantara 2 dimensi yang POS, hanya satu dimensi yang memiliki nilai signifikansi < 0.05 , yaitu dimensi *Statements referring to actions affecting the employee that the organization would be likely to take in hypothetical situations*. Dengan demikian dimensi ke-2 dari POS tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *employee well-being*, sedangkan *evaluative judgement attributes to the organization* memiliki nilai signifikansi > 0.05 yang artinya dimensi tersebut tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap *employee well-being*.

Well-being karyawan sangat dipengaruhi oleh tindakan-tindakan keputusan yang diambil oleh organisasi, yakni misal pada situasi seperti apabila karyawan memerlukan bantuan terkait pekerjaan ketika mereka membutuhkan, organisasi bersedia membantu, organisasi mau mengerti apabila karyawan melakukan kesalahan, organisasi memberikan kesempatan naik jabatan bagi karyawan, organisasi lebih memiliki keinginan untuk mempertahankan karyawan daripada mengeluarkannya pada situasi dimana apabila terdapat karyawan baru yang dapat dibayar dengan upah yang lebih rendah atau apabila bidang pekerjaan karyawan tersebut dihapus dan seterusnya.

Pada penelitian ini dimensi *evaluative judgement attributes to the organization* tidak memiliki pengaruh yang signifikan dapat dikarenakan karena menurut hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada subjek di penelitian ini, karyawan lebih banyak menggambarkan mengenai tindakan-tindakan pengambilan keputusan organisasi pada situasi-situasi tertentu terhadap merekalah yang tidak merugikan para karyawan sehingga tindakan-tindakan keputusan tersebut sangat memengaruhi kesejahteraan yang dirasakan pada karyawan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Karyawan Hotel Grandia Kota Bandung mayoritas memiliki persepsi yang positif terhadap dukungan organisasi dan sebagian kecil karyawan memiliki persepsi yang negatif terhadap dukungan organisasi yang diberikan.
2. *Employee Well-being* pada karyawan Hotel Grandia Kota Bandung mayoritas berada pada tingkat yang tinggi sedangkan sebagian kecil karyawan memiliki tingkat *employee well-being* yang rendah.
3. Terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan

Perceived Organizational Support terhadap *Employee Well-Being* pada karyawan Hotel Grandia Kota Bandung, artinya semakin positif persepsi dukungan organisasi karyawan semakin tinggi pula kesejahteraan karyawan tersebut.

4. Terdapat kontribusi dimensi *Statements referring to actions affecting the employee that the organization would be likely to take in hypothetical situations* yang signifikan dan positif terhadap *employee well-being* dan kontribusi tidak signifikan *evaluative judgement attributes to the organization* terhadap *employee well-being*.

ACKNOWLEDGE

Saya sangat berterimakasih kepada pembimbing saya Kang Ali Mubarak S.Psi., M.Psi., Psikolog atas bimbingan serta waktu, tenaga, dan ilmu yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Akhbar, Harding dan Yanuarti. (2020). Peran Kesejahteraan di Tempat Kerja terhadap Kesiapan untuk Berubah. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*. Universitas Islam Indonesia. DOI:10.20885
- [2] Agarwal, P. (2020). Shattered but smiling: Human resource management and the wellbeing of hotel employees during COVID-19. *International Journal of Hospitality Management*. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102765>
- [3] Anwarsyah W dan Salendu. (2012). Hubungan antara Job Demands dengan Workplace Well-Being pada Pekerja Shift. *Jurnal Psikologi Pitutur*.
- [4] Aube C., Rousseau, V., dan Morin, E. M. (2007). Perceived organizational support and organizational commitment: The moderating effect of locus of control and work autonomy. *Journal of Managerial Psychology*. DOI: 10.1108/02683940710757209
- [5] Bakker A., dan Demerouti E. (2006) The Job Demands-Resources model: State of art *Journal of Managerial Psychology*. DOI: 10.1108/02683940710733115
- [6] Bakker, A., dan Oerlemans, W. (2010). Subjective Well Being in Organizations In K. Cameron & G. Spreitzer (Eds). *Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Oxford University Press. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199734610.013.0014
- [7] Bates dan Thompson N. (2007). *Well-Being: An Occupational Social Work Approach*. Baywood Publishing Co., Inc. <https://doi.org/10.1177/105413730701500308>
- [8] Bell dan Menguc, B. (2002). The Employee-organization relationship, organizational citizenship behaviors, and superior service quality. *Journal of retailing*. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0022-4359\(02\)00069-6](https://doi.org/10.1016/S0022-4359(02)00069-6)
- [9] Bilgin, N dan Demirer, H. (2012). The examination of the relationship among organizational support, komitmen afektif dan job satisfaction of hotel employees. *ScienceDirect*.
- [10] Chen, X., Aryee., & Lee. (2005). Test of a mediation model of perceived organizational support. *Journal of vocational behavior*. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.01.001>
- [11] Danna K. dan Griffin W. (1999). Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management*. DOI: 10.1177/014920639902500305.
- [12] Edwards, M. (2009). HR, perceived organizational support and organizational identification: An analysis after organizational formation. *Human resource management journal*. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2008.00083.x>
- [13] Eisenberger, Huntington, R., Hutchison, S., dan Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*.
- [14] Eisenberger dan Stinglhamber, F. (2011). Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees. Washington, DC, US: American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12318-000>
- [15] Fachruddin D., dan Mangundjaya W. (2012). The impact of Workplace Well-Being and Psychological Capital, to the Individual Readiness for Change. *Proceedings 4th Asian Psychological Association*.
- [16] Fu, S., Ding, dan Zhao, Y. (2010). Research on social exchange in enterprises: Perceived organizational support and leadership support. *Science and technology management*.
- [17] Fujishiro, K. (2005). Fairness at work: its impact on employee well-being. Dissertation. Ohio State University
- [18] Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- [19] He, H., dan Pham, H. (2014). Perceived organizational support and organizational identification: Joint moderating effects of employee exchange ideology and employee investment. *International journal of human resource management*. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.908315>
- [20] Heskett, et al (1994). Design Effectiveness: Building Customer Satisfaction And Loyalty Through Design. Conference: Design Research Society International Conference: Design's Big Debates 2014.
- [21] Houtman, dan Irene. (2005). Work-related stress. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- [22] Idhom. (29 Desember 2019). Daftar 10 Kota Wisata Indonesia Terpopuler 2019 versi TripAdvisor. Tirto.Id. Diakses dari <https://penerbitdeepublish.com/cara-menulis-kutipan-dari-berita-online/>
- [23] Jalajahnusae. (20 Juli 2019). Pemkot Bandung Sebut Jumlah Hotel 488, Data Traveloka Akomodasi Ada 2.687. *Jalajahnusae.com*. Diakses dari <https://www.jalajahnusae.com/asosiasi/phri/20/07/2019/data-pemkot-bandung-jumlah-hotel-488traveloka-sebut-2-800/>
- [24] Kraimer, L., dan Wayne, J. (2004). An examination of perceived organizational support as a multidimensional construct in the context of an expatriate assignment. *Journal of management*. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jm.2003.01.001>
- [25] Kurniadewi. (2016). Psychological Capital dan Workplace Well-Being Sebagai Prediktor Bagi Employee Engagement. *Jurnal Psikologi Integratif*.
- [26] Kurtessis, N., Eisenberger., Ford., Buffardi, C., Stewart, A., dan Adis, S. (2015). Perceived organizational support: A Meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*. DOI: 10.1177/0149206315575554.
- [27] Lavrakas, J. (2008). *Encyclopedia of survey research methods* (Vol. 1-0). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc. DOI: 10.4135/9781412963947
- [28] Lee dan Peccei, R. (2011). Discriminant validity and interaction between perceived organizational support and perceptions of organizational politics: A temporal analysis. *Journal of occupational and organizational psychology*. DOI: <https://doi.org/10.1348/096317910X511197>
- [29] Lidyana. (18 September 2020). Babak Belur Dihantam Corona, Penjualan Ritel di Inggris Mulai Pulih. *Finance.detik.com*. Diakses dari <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5178351/babak-belur-dihantam-corona-penjualan-ritel-di-inggris-mulai-pulih>
- [30] Ling, Yang, dan Fang, L. (2006). Perceived organizational support of the employees. *Journal of psychology*.

- [31] Lyubomirsky. (2007). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological*. DOI: 10.1037/0033-2909.131.6.803
- [32] Mangundjaya, H. (2011). Pengaruh Workplace Well-Being Terhadap Psychological Capital Dan Employee Engagement. *Proceedings: Strategic Roles of I/O Psychology in Building Creative Society*.
- [33] Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- [34] McCarthy, Cleveland, Hunter, Darcy, C., dan Grady, G. (2013). Employee Work–Life Balance Outcomes In Ireland: A Multilevel Investigation Of Supervisory Support And Perceived Organizational Support. *International journal of human resource management*. DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.709189>
- [35] Maria Christina Meyers, Byron G, Adams, Lusanda Sekaja, Carmen Buzea, Ana-Maria Cazan, Mihaela Gotea, Delia Stefanel, & Marianne van Woerkom. (2018). Perceived Organizational Support for the Use of Employee’s Strengths and Employee Well-Being: A Cross-Country Comparison. *Journal of Happiness Studies*. <https://doi.org/10.1007/s10902-018-0026-8>
- [36] Murat, Aytac S., dan Bondy J. (2011). Workplace Wellbeing Among Justice Department Staff. *The Australasian Journal of Psikologi Organisasi*. Australian Academic Press.com.au. Volume 4.
- [37] Page, K. (2005). Subjective Wellbeing in the Workplace. Thesis. School of Psychology Faculty of Health and Behavioural Sciences Deakin University.
- [38] Page, K. dan Vella-Brodick. (2009). The ‘what’, ‘why’, and ‘how’ of employee well-being: a new model. *Social Indicators research*. DOI: 10.1007/s11205-008-9270-3
- [39] Storm Pallesen, Evelina. (2007). Work-related Stress and Health Among Hotel Employees in Malmo. *Kristianstad University*.
- [40] Ramadhan. (23 Oktober 2020). Kemensos Catat Ribuan Karyawan Hotel di Bandung Terdampak Covid-19. <https://news.detik.com/berita-jawa-barat/d-5225820/kemensos-catat-ribuan-karyawan-hotel-di-bandung-terdampak-covid-19>
- [41] Rhoades dan Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of applied psychology*. DOI: 10.1037/0021-9010.87.4.698
- [42] Sari. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan kerja. *Psikoborneo*, Vol. 7, No. 1.
- [43] Sartika, D. & Mardawati, Oki. (2016). The Contribution of Character Strength to the Hotel Industry Employees’ Performance in Bandung. *International Journal of Social Science and Humanity*, Vol. 6, No. 12. DOI: 10.18178/ijssh.2016.6.12.781
- [44] Shore, M., dan Shore, H. (1995). Perceived organizational support and organizational justice. *Organizational politics, justice, and support: managing the social climate of the workplace*.
- [45] Shoss, Eisenberger, Restubog, S., & Zenger, T. (2013). Blaming the organization for abusive supervision: The roles of perceived organizational support and supervisor’s organizational embodiment. *Journal of applied psychology*. DOI: <https://doi.org/10.1037/a0030687>
- [46] Stamper dan Johnlke, M. (2003). The Impact Of Perceived Organizational Support On The Relationship Between Boundary Spanner Role Stress And Work Outcomes. *Journal of management*. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(03\)00025-4](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(03)00025-4)
- [47] Sugiyono. (2001). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- [48] Sugiyono. (2011) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- [49] Sun. (2019). Perceived Organizational Support: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*. doi:10.5296/ijhrs.v9i3.15102
- [50] Wang dan Sun (2011). Human resource management practice, organizational support, employee commitment and identity: A cross-level study. *Economic management*. DOI: <http://doi.org/10.19616/j.cnki.bmj.2011.04.013>
- [51] Wattou, Shuming Zhao, Meng Xi. (2018). Perceived organizational support and employee well-being: Testing the mediatory role of work–family facilitation and work–family conflict. *Chinese Management Studies*, <https://doi.org/10.1108/CMS-07-2017-0211>.
- [52] Wayne, Shore, dan Liden., R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: a social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40, 82-111. DOI: 10.5465/257021
- [53] Wayne, Shore, Bommer, W. H., dan Tetrick, L. E. (2002). The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader–member exchange. *Journal of Applied psychology*. DOI: 10.1037/0021-9010.87.3.590.
- [54] Wu. (2006). Empirical research on the influence of organizational support cognition and leadership–member exchange on employee return. *Soft science*. DOI:10.5296/ijhrs.v9i3.15102
- [55] Wulan D. K., dan Putri M. (2016). Job Demands dan Workplace Well-Being pada Guru Sekolah Luar Biasa Negeri. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*. Vol. 5, No. 1, Hal. 28-38. <https://doi.org/10.21009/JPPP.051.05>
- [56] Zheng, Zu, et al.. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior, J. Organiz. Behav.* 36, 621–644. DOI: 10.1002/job.1990
- [57] Zulkarnaen. (23 Oktober 2020). Terdampak Covid-19, Gaji Karyawan Hotel Dikurangi. Diakses dari <https://m.rri.co.id/daerah/917957/terdampak-covid-19-gaji-karyawan-hotel-dikurangi>
- [58] Puteri Sarah Fathia, Sumaryanti Indri Utami. (2021). *Hubungan Antara Peilaku Cybersex dengan Pre-Marital Sex pada Mahasiswa Universitas X di Kota Bandung*. *Jurnal Riset Psikologi*, 1(1), 26-31.