

## Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kesejahteraan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan di CV. Coolnerds

Desti Amelia Putri

Universitas Nusa Putra dan [desti.amelia\\_mn23@nusaputra.ac.id](mailto:desti.amelia_mn23@nusaputra.ac.id)

### ABSTRAK

Pengaruh dukungan organisasi dan kesejahteraan psikologis terhadap kinerja karyawan di CV Coolnerds, sebuah perusahaan studio sablon, adalah subjek penelitian ini. Sementara dukungan organisasi dilihat dari keadilan, dukungan atasan, penghargaan perusahaan, dan keadaan pekerjaan, kesejahteraan psikologis dilihat dari penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan kemajuan pribadi. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, dan data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan. Hasil analisis regresi ganda menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $\beta = 0.740$ ,  $p < 0.05$ ). Sedangkan dukungan organisasi menunjukkan pengaruh positif yang lebih lemah ( $\beta = 0.198$ ,  $p > 0.05$ ). Meskipun demikian, kedua variabel tersebut secara bersama-sama menjelaskan sebagian besar variabilitas dalam kinerja karyawan ( $R^2 = 0.844$ ). Temuan ini mengindikasikan perlunya perhatian manajemen terhadap aspek-aspek ini untuk meningkatkan kondisi kerja dan kesejahteraan karyawan, yang dimana dapat menghasilkan peningkatan tingkat produksi dan kepuasan kerja. Studi ini memberikan kontribusi penting dalam konteks manajemen SDM di lingkungan industri kreatif yang dinamis.

**Kata Kunci:** Dukungan Organisasi, Kesejahteraan Psikologis, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

The influence of organizational support and psychological well-being on employee performance at CV Coolnerds, a screen printing studio company, is the subject of this research. While organizational support is seen from justice, superior support, company appreciation, and work conditions, psychological well-being is seen from self-acceptance, positive relationships with others, autonomy, mastery of the environment, life goals, and personal progress. This research was conducted using a quantitative approach, and data was collected through questionnaires announced to employees. The results of multiple regression analysis show that psychological well-being has a significant influence on employee performance ( $\beta = 0.740$ ,  $p < 0.05$ ). Meanwhile, organizational support shows a weaker positive influence ( $\beta = 0.198$ ,  $p > 0.05$ ). Nevertheless, these two variables together explain most of the variability in employee performance ( $R^2 = 0.844$ ). These findings indicate the need for management attention to these aspects to improve working conditions and employee welfare, which can result in increased production levels and job satisfaction. This study provides an important contribution in the context of HR management in a dynamic creative industry environment.

**Keywords:** Organizational Support, Psychological Well-being, Employee Performance

### PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang terus berkembang dengan cepat, penting bagi organisasi untuk mendapatkan pemahaman tentang komponen yang memengaruhi kinerja karyawan mereka. Dukungan organisasi dan kesejahteraan psikologis merupakan dua faktor yang secara signifikan memengaruhi kinerja individu di tempat kerja. Dalam konteks ini, penelitian ini akan mengeksplorasi pengaruh dukungan organisasi dan kesejahteraan psikologis terhadap kinerja karyawan di CV. Coolnerds, sebuah perusahaan studio sablon yang terkenal. Penting untuk dipahami bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk dukungan organisasi yang diterima, kesejahteraan psikologis mereka, kondisi kerja fisik dan sosial, serta

motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Dalam beberapa tahun terakhir, penelitian tentang kinerja karyawan telah berkembang pesat, menekankan pentingnya faktor-faktor ini dalam menciptakan tempat kerja yang mensupport pertumbuhan serta keberhasilan, baik bagi individu maupun organisasi.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa dukungan organisasi berfungsi sebagai landasan bagi karyawan untuk merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka. Dukungan ini tidak hanya mencakup dukungan finansial atau material, tetapi juga dukungan emosional dan sosial dari manajemen dan rekan kerja. Ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi, kepuasan kerja yang meningkat, dan produktivitas yang lebih baik. Di sisi lain, kesejahteraan psikologis yang baik, yang meliputi aspek emosional, mental, dan sosial, memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

CV. Coolnerds, sebagai sebuah perusahaan yang bergerak di industri kreatif, sangat bergantung pada kinerja karyawan yang kreatif dan inovatif. Dalam industri ini, tuntutan pekerjaan yang tinggi dan jadwal yang ketat sering kali dapat menjadi stresor yang signifikan bagi karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mempromosikan kesejahteraan psikologis. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana dukungan organisasi dan kesejahteraan psikologis mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Coolnerds, serta mengidentifikasi strategi yang dapat digunakan perusahaan untuk meningkatkan faktor-faktor tersebut.

Secara keseluruhan, pemahaman yang lebih dalam mengenai pengaruh dukungan organisasi dan kesejahteraan psikologis terhadap kinerja karyawan dapat memberikan wawasan berharga bagi perusahaan dalam mengembangkan kebijakan dan praktik yang efektif. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan dan pertumbuhan organisasi dalam jangka panjang. Melalui pendekatan ini, CV. Coolnerds dapat menjadi contoh bagi perusahaan lain dalam industri serupa yang ingin meningkatkan kinerja karyawan mereka melalui perhatian yang lebih besar terhadap dukungan organisasi dan kesejahteraan psikologis.

## LANDASAN TEORI

### A. Kinerja Karyawan

Di pasar yang kompetitif saat ini, kinerja karyawan adalah faktor penting yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi. Kinerja karyawan menunjukkan sejauh mana individu atau kelompok dalam organisasi menggapai tujuan yang ditetapkan. Baik itu berupa pencapaian target kuantitatif maupun kualitatif. Dalam konteks yang lebih luas, kinerja karyawan juga mencakup kontribusi mereka terhadap tujuan strategis organisasi serta dampaknya terhadap efisiensi, produktivitas, dan inovasi.

### B. Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi adalah salah satu komponen kritis yang mempengaruhi pengalaman dan kinerja karyawan di tempat kerja. Konsep ini mencakup berbagai bentuk intervensi dan sumber daya yang disediakan oleh organisasi untuk membantu karyawan

dalam mencapai tujuan pekerjaan mereka serta meningkatkan kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Dukungan organisasi dapat mencakup dukungan emosional, informasional, instruksional, dan materiil yang diberikan kepada karyawan baik secara formal maupun informal. Dukungan organisasi telah terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek kinerja karyawan.

### C. Kesejahteraan Psikologis

Jika perusahaan memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawannya, mereka tidak akan memiliki absensi, turnover, dan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Dengan memastikan bahwa karyawannya bahagia dan puas dengan kehidupan Perusahaan dapat mengubah lingkungan kerja menjadi tempat yang lebih positif dan produktif bagi mereka yang bekerja di dalam dan di luar pekerjaan mereka.

Kesejahteraan psikologis karyawan merupakan aspek penting yang tidak hanya memengaruhi kehidupan pribadi mereka, tetapi juga berdampak signifikan pada produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini mencakup perasaan otonomi, kompetensi, dan ikatan yang baik dengan atasan dan rekan kerja, juga persepsi akan pentingnya pekerjaan yang mereka lakukan. Kesejahteraan psikologis yang tinggi dikaitkan dengan peningkatan motivasi intrinsik dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Dalam beberapa tahun terakhir, kesejahteraan psikologis telah menjadi fokus perhatian dalam literatur yang berhubungan dengan perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia karena dampaknya yang signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional, retensi karyawan, dan produktivitas. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan yang merasa lebih baik secara psikologis cenderung lebih produktif, berinovasi, dan berkontribusi secara positif dalam mencapai tujuan organisasional.

Penelitian sebelumnya telah membuktikan jika kombinasi dukungan organisasi yang tinggi dan kesejahteraan psikologis yang cukup dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun, sedikit penelitian yang secara khusus mengeksplorasi pengaruh kedua faktor ini secara bersamaan, terutama di konteks perusahaan skala kecil seperti CV Coolnerds Studio Sablon.

### D. Cv.Coolnerds

CV. Coolnerds merupakan sebuah perusahaan studio sablon yang beroperasi di tengah industri kreatif yang dinamis dan kompetitif yang terletak di Kabupaten Sukabumi. Sebagai perusahaan yang berkembang, mereka dihadapkan pada tantangan untuk tidak hanya mempertahankan tetapi juga meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan mereka. Akibatnya, penelitian ini akan menyelidiki bagaimana dukungan organisasi dan kesejahteraan psikologis berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Coolnerds.

Dengan memahami hubungan antara faktor-faktor ini, manajemen perusahaan dapat mengambil tindakan yang tepat untuk memperbaiki kondisi kerja dan kesejahteraan karyawan mereka.

Diharapkan bahwa penelitian ini akan menemukan bukti empiris yang dapat memberikan panduan bagi manajemen CV. Coolnerds Studio Sablon dan perusahaan serupa dalam mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka. Diharapkan juga bahwa temuan penelitian ini akan memberikan kontribusi teoritis baru melibatkan hubungan antara dukungan organisasi, kesejahteraan psikologis, dan kinerja karyawan dalam konteks perusahaan skala kecil di Indonesia. Dengan meningkatkan pemahaman tentang komponen ini, diharapkan perusahaan dapat mengambil tindakan konkret dalam meningkatkan kondisi kerja yang lebih baik, meningkatkan loyalitas karyawan, dan pada akhirnya, mencapai keunggulan kompetitif yang konsisten di pasar yang semakin berkembang ini.

Dalam lingkungan seperti ini, dukungan organisasi dan kesejahteraan psikologis menjadi faktor yang sangat penting dalam menjaga kesejahteraan dan kinerja karyawan. Tingkat stres yang tinggi dan tekanan untuk berinovasi secara terus-menerus dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini mengumpulkan data dengan cara kuantitatif tentang pengaruh dukungan organisasi dan kesejahteraan psikologis terhadap kinerja karyawan di Cv. Coolnerds. Pendekatan ini memungkinkan pengukuran yang lebih objektif dan analisis statistik yang mendalam terhadap hubungan antar variabel. Partisipan untuk penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di Cv. Coolnerds. Sebelum dimulainya penelitian, partisipan diberikan penjelasan tentang tujuan penelitian dan memberikan persetujuan mereka untuk berpartisipasi secara sukarela.

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari skala pengukuran yang sah dan dapat diandalkan untuk mengukur dukungan organisasi, kesejahteraan psikologis, dan kinerja karyawan. Kuesioner disebarluaskan secara online kepada semua karyawan Cv. Coolnerds untuk menghindari bias pemilihan. Dan Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan statistik inferensial dan deskriptif. Korelasi digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara dukungan organisasi, kesejahteraan psikologis, dan kinerja karyawan. Selain itu, untuk mengetahui bagaimana variabel independen memengaruhi variabel dependen, regresi linear digunakan.

Untuk memastikan keandalan dan validitas instrumen pengukuran, dilakukan uji reliabilitas dan validitas sebelum penyebaran kuesioner. Selain itu, penggunaan skala yang telah terbukti validitasnya dalam penelitian sebelumnya juga meningkatkan keandalan dan validitas data. Setelah mendapatkan persetujuan dari manajemen Cv. Coolnerds, peneliti menyebarkan kuesioner melalui WhatsApp kepada karyawan perusahaan. Karyawan diberikan waktu yang cukup untuk mengisi kuesioner dengan jujur dan tanpa tekanan. Setelah pengumpulan data selesai, data dianalisis menggunakan teknik statistik yang sesuai.

Penelitian ini memiliki beberapa pembatasan, termasuk keterbatasan dalam generalisasi hasil karena hanya dilakukan di Cv. Coolnerds. Penelitian ini juga terbatas pada data yang dikumpulkan melalui kuesioner, yang dapat mempengaruhi validitas internal studi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Metode analisis data yang dipakai untuk memeriksa studi ini yaitu uji regresi ganda, uji normalitas dan uji reliabilitas.

**A. Uji Regresi Ganda**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 <sup>a</sup>	.844	.830	5.308

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Psikologis, Dukungan Organisasi

Pada tabel di atas, kita dapat menemukan nilai R atau R<sup>2</sup>, di mana persegi R menunjukkan persentase kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan variabel lain atau epsilon yang diwakili  $\epsilon_i$  mempengaruhi sisa. Nilai persegi R sebesar 0.919 memperlihatkan bahwa bagian variabel independen dari variabel dependen adalah 91,9%, dan variabel lain mempengaruhi 8,1%.

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3364.144	2	1682.072	59.700	.000 <sup>b</sup>
Residual	619.856	22	28.175		
Total	3984.000	24			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Psikologis, Dukungan Organisasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	-.872	5.906		-.148
Dukungan Organisasi	.250	.224	.198	1.114
Kesejahteraan Psikologis	.709	.170	.740	4.177

Pada tabel di atas didapat nilai Beta 0.740 dengan 74% yang termasuk pada kategori kuat.

**B. Uji Normalitas**

**Tests of Normality**

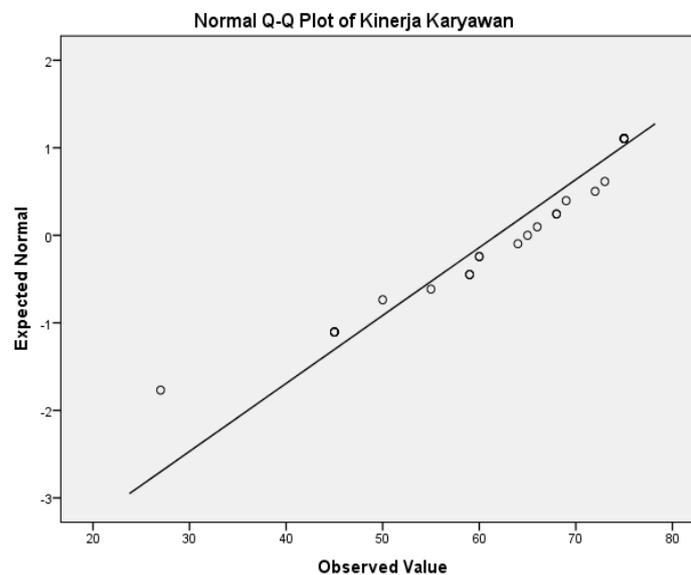
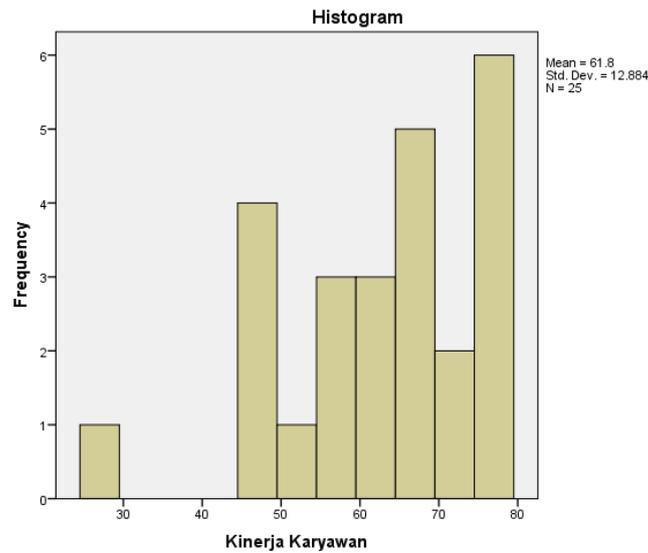
Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.

Kinerja Karyawan	.153	25	.135	.883	25	.008
------------------	------	----	------	------	----	------

a. Lilliefors Significance Correction

Nilai signifikasi (p) pada uji Kolmogorov-Smirnov adalah 0.135 ( $p > 0.05$ ), memperlihatkan bahwa data berdistribusi normal menurut uji normalitas.

Nilai signifikasi (p) pada uji Shapiro-Wilk adalah 0.008 ( $p > 0.05$ ), memperlihatkan bahwa data berdistribusi tidak normal menurut uji normalitas.



**C. Uji Reliabilitas**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	12

Nilai cronbach’s alpha sebesar 0,970 hal itu menunjukkan bahwa ke-12 pertanyaan atau variabel bebas tersebut reliabel dengan kemungkinan yang cukup kuat.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,970	18

Nilai cronbach’s alpha sebesar 0,970 hal itu menunjukkan bahwa ke-18 pertanyaan atau variabel bebas tersebut reliabel dengan kemungkinan yang cukup kuat.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,976	15

Nilai cronbach’s alpha sebesar 0,976 hal itu menunjukkan bahwa ke-15 pertanyaan atau variabel bebas tersebut reliabel dengan kemungkinan yang cukup kuat.

Hasil penelitian menyatakan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi dan kesejahteraan psikologis mereka. Hubungan ini berdampak positif pada kinerja karyawan.

**KESIMPULAN**

Penelitian ini menginvestigasi pengaruh dukungan organisasi dan kesejahteraan psikologis terhadap kinerja karyawan di CV. Coolnerds, sebuah perusahaan studio sablon. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Untuk mengumpulkan data menggunakan kuesioner kepada karyawan perusahaan. Hasil analisis menunjukkan hubungan penting antara dukungan organisasi dan kesejahteraan psikologis, dan kinerja karyawan.

1. Dukungan Organisasi : Dukungan yang diberikan oleh organisasi memiliki dampak positif yang penting terhadap kinerja karyawan. Semakin besar tingkat dukungan yang diberikan, semakin percaya diri karyawan, dan semakin baik kinerja mereka.
2. Kesejahteraan Psikologis : Kesejahteraan psikologis juga berkontribusi signifikan terhadap produktivitas karyawan. Karyawan yang puas dengan kehidupan mereka, memiliki kontrol yang baik, dan mampu mengatasi tantangan, cenderung menghasilkan hasil yang lebih baik.
3. Analisis Regresi : Menurut hasil analisis regresi, variabel dukungan organisasi dan kesejahteraan psikologis secara bersama-sama mampu menjelaskan sebagian besar variabilitas dalam kinerja karyawan (R Square = 0.844 atau 84.4%).

4. Uji Normalitas : Meskipun ada sedikit ketidaknormalan dalam distribusi data kinerja karyawan berdasarkan uji Shapiro-Wilk, data secara keseluruhan cenderung mendekati distribusi normal.
5. Uji Reliabilitas : Semua instrumen pengukuran (dukungan organisasi, kesejahteraan psikologis, dan kinerja karyawan) menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi, yang menegaskan keandalan pengukuran yang digunakan dalam penelitian.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan wawasan yang penting bagi manajemen organisasi, khususnya di industri kreatif seperti CV. Coolnerds, untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan dukungan organisasi dan kesejahteraan psikologis. Langkah- langkah untuk meningkatkan lingkungan kerja dan kesejahteraan karyawan dapat membantu menciptakan kondisi yang lebih produktif dan membangun komitmen yang kuat di antara karyawan terhadap perusahaan.

## REFERENSI

- Khairizah, A., Noor, I., & Supratno, A. (n.d.). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP Ponto, Z. (2018). HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP DUKUNGAN ORGANISASI Sulistiawanti, A., & Fitriyana, R. (2022). Persepsi Dukungan Organisasi dan Kesejahteraan Psikologis pada Perawat yang Menangani Pasien Covid-19 di Kota Bekasi. *Social Philantropic*, 23-28. KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 1268 - 1272.
- Wartono, T. (2017). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 41 - 55.
- Wisata, Y., Rohayati, N., & Minarsih, Y. (2023 - 2024, Desember - Maret). PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KESEJAHTERAAN DI TEMPAT KERJA PADA KARYAWAN PT.X. DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN KONTRAK PABRIK TEKSTIL DI KABUPATEN SRAGEN. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.