

Pengaruh *Self-Compassion* dan *Perceived Organizational-Support* terhadap *Workplace Well-Being*

The Effect of Self-Compassion and Perceived Organizational-Support on Workplace Well-Being

TIARA CITRA CAHYANI & FAJHRIANTHI

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

e-mail: tiara.citra.cahyani-2019@psikologi.unair.ac.id, fajrianthi@psikologi.unair.ac.id

ABSTRAK

Kesejahteraan karyawan memberikan banyak dampak positif. Namun, situasi sulit di tempat kerja sering kali tidak dapat dihindarkan dan justru menurunkan kesejahteraan. Adapun faktor-faktor yang mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan diantaranya ialah *self-compassion* dan *perceived organizational-support*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *self-compassion* dan *perceived organizational-support* terhadap *workplace well-being*. Partisipan dipilih dengan teknik *convenience-sampling* dan terkumpul 109 karyawan swasta. Penelitian ini menggunakan alat ukur modifikasi dari WWBI, SCS-SF, dan SPOS. Analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan analisis *pearson's correlation matrix*. Hasil penelitian menunjukkan *self-compassion* berpengaruh terhadap *workplace well-being* ($R^2=14,1\%$), *perceived organizational-support* berpengaruh terhadap *workplace well-being* ($R^2=61,3\%$), dan kedua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap *workplace well-being*. Adapun faktor demografi seperti usia, jenis-kelamin, pendidikan, dan upah tidak berkorelasi terhadap *workplace well-being*.

Kata kunci: *perceived organizational-support, self-compassion, workplace well-being*

ABSTRACT

Workplace well-being gives so many positive impacts. However, difficult situations at work are often unavoidable and reduced well-being. The factors that can improve workplace well-being there were self-compassion and perceived organizational-support. The purpose of this study was to determine the effect of self-compassion and perceived organizational-support on workplace well-being. Participants selected using a convenience-sampling technique and collected 109 private workplaces. This study used modified measuring instruments from WWBI, SCS-SF and SPOS. The data was analyzed with multiple linear regression techniques and Pearson's correlation matrix analysis. The results showed self-compassion has an effect on workplace well-being ($R^2=14.1\%$), perceived organizational-support has an effect on workplace well-being ($R^2=61.3\%$), and both of the independent variables simultaneously affect workplace well-being. Therefore, the demographic factors such as age, gender, education, and wages have no correlation on workplace well-being.

Keywords: *perceived organizational-support, self-compassion, workplace well-being*

PENDAHULUAN

Kesejahteraan karyawan merupakan sebuah isu penting yang tidak hanya perlu diupayakan oleh individu, melainkan juga oleh sebuah organisasi. Menurut Page dan Vella-Brodrick (2009), dampaknya terhadap performa kinerja karyawan, mampu membantu organisasi untuk meningkatkan berbagai peluang keberhasilan. Selain itu, melalui kesejahteraan yang baik, hal ini mampu membantu karyawan untuk menciptakan rasa aman dan nyaman dari segi sosial, emosional, fisik, dan psikis dalam menjalankan pekerjaannya secara optimal (De Simone, 2014). Berlawanan dengan itu, jika fungsi dari kesejahteraan karyawan di tempat kerja kurang tercapai atau dalam kata lain *workplace well-being* seorang karyawan rendah, hal ini akan memberikan serangkaian emosi negatif pada karyawan sehingga memengaruhi perilaku karyawan dan organisasi secara bersamaan seperti penurunan kualitas, kinerja, dan kedisiplinan (De Simone, 2014; Umillah & Etikariena, 2018)

Salah satu konstrak yang membahas mengenai kesejahteraan karyawan ialah *employee well-being* atau *work related well-being* oleh Page dan Vella-Brodrick (2009), yang menekankan pada tiga aspek utama yaitu *psychological well-being* (berkaitan dengan hubungan sosial yang positif, *environmental mastery*, *self acceptance*, otonomi, pengembangan diri, dan tujuan dalam hidup), *subjective well-being* (menggambarkan kepuasan hidup dan *dispositional affect*), serta *workplace well-being* (berkaitan dengan kepuasan kerja dan *work-related affect*).

Seorang karyawan paling banyak menghabiskan waktu produktifnya di tempat kerja, yang mana menurut Umillah dan Etikariena (2018), aspek-aspek di tempat kerja merupakan salah satu aspek yang paling berperan dalam mengindikasikan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, *workplace well-being* sebagai konsep yang membahas kesejahteraan karyawan dengan mengaitkan aspek-aspek spesifik di tempat kerja ini menurut Page dan Vella-Brodrick (2009), mampu menjadi konsep yang paling tepat dalam menggambarkan kesejahteraan seorang karyawan diantara kedua konsep lain yang membangun *employee well-being*.

Page (2005) mendefinisikan *workplace well-being* sebagai kondisi kesejahteraan yang didapatkan karyawan ketika merasakan kesejahteraan individu secara menyeluruh terhadap pekerjaannya (*core affect*), serta kepuasan terhadap nilai ekstrinsik maupun intrinsik dari pekerjaannya (*work values*). Dalam artikel yang dipublikasikan oleh *International Institute for Labour Studies* (2009), *workplace well-being* temuan Page (2005) dianggap berhubungan dengan semua aspek pada kehidupan kerja yang diantaranya meliputi kualitas serta keamanan lingkungan, sehingga dari korelasi tersebut *workplace well-being* dapat menggambarkan bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka, lingkungan kerja, serta iklim di tempat kerja dan organisasi kerja.

Danna dan Griffin (1999) melalui hasil penelitiannya, mengemukakan ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi *workplace well-being*, diantaranya ialah: pengaturan tempat kerja, stress kerja, dan sifat kepribadian. Dikutip dari penelitian yang dilakukan oleh Ririmasse dan Sukmarani (2022), dijabarkan bahwa perasaan terkait beban kerja yang dapat dikelola dengan baik, perasaan termotivasi, serta menyempatkan waktu untuk melakukan refleksi diri adalah faktor penting untuk menciptakan kesejahteraan ditempat kerja. Menurut Thurackal dkk. (2016), salah satu indikator psikologis yang mampu membantu terbentuknya emosi dan perilaku positif tersebut adalah *self-compassion*.

Self-compassion didefinisikan Neff (2003a; 2003b) sebagai suatu bentuk sikap terbuka dan tergeraknya hati atas penderitaan yang dialami untuk memberikan rasa kepedulian, dan kelembutan terhadap diri sendiri, memahami diri tanpa menghakimi kekurangan maupun kegagalan diri, menerima kekurangan maupun kelebihan diri, serta kesadaran bahwa segala masalah yang terjadi adalah bagian pengalaman hidup yang umum dialami semua orang sebagai manusia. Dengan memiliki *self-compassion* yang baik, hal ini dapat membantu individu untuk memiliki kesadaran terbuka pada segala aspek yang berkenaan dengan diri sehingga membuat individu tetap stabil meski berada disituasi sulit (Neff & Vonk,

2009). Konsisten dengan hasil penelitian tersebut, *self-compassion* dapat disimpulkan sebagai cerminan perilaku baik hati terhadap diri sendiri yang dapat mengurangi rasa bersalah berlebihan, perasaan malu, serta perenungan yang datang dari sebuah kesalahan dan mampu menghambat kesehatan mental seseorang (Kotera & Gordon, 2021).

Penelitian mengenai *self-compassion* sebagai faktor intrinsik yang berasal dari individu telah teruji sebagai prediktor yang baik untuk kesejahteraan di tempat kerja, karena hasil kesejahteraan terkait pekerjaan dipengaruhi oleh kebaikan diri sebagai bagian dari fungsi sistem menenangkan adaptif (Kotera & Gordon, 2021; Pauley & McPherson, 2010). Adapun salah satu contoh penelitian yang dilakukan oleh Alkema dkk. (2008) dan Dev dkk. (2018), menunjukkan bahwa para pekerja yang lebih *compassionate* atau lebih menyayangi diri sendiri cenderung memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi dan mengalami lebih sedikit kelelahan baik secara fisik maupun emosional. Durkin dkk. (2016) pada penelitiannya terhadap 37 tenaga medis (perawat), memberikan sumbangan temuan bahwa perawat yang menunjukkan taraf *self-compassion* tinggi lebih menunjukkan pengalaman kualitas hidup yang baik, lebih resilien dalam mengatasi stres, sehingga meningkatkan kesejahteraan mereka di tempat kerja.

Rosmala (2021) menyebutkan bahwa selain faktor intrinsik (aspek yang berasal dari individu), pengaruh eksternal yakni salah satunya dukungan organisasi juga dapat memberikan andil terkait bagaimana seorang karyawan sebagai individu bersikap sehingga memengaruhi kesejahterannya di tempat kerja. Kurtosis dkk. (2017) mendefinisikan persepsi dukungan organisasi atau *perceived organizational-support* sebagai keyakinan karyawan terkait seberapa besar perusahaan menghargai kontribusi yang diberikan karyawan, dan bagaimana perusahaan memperhatikan kesejahteraan para karyawannya. Dari dukungan organisasi yang diberikan perusahaan dan dirasakan oleh karyawan ini akan dibalas dengan timbal balik dari karyawan seperti menguatnya perasaan positif seperti komitmen, loyalitas, dan kinerja (Rhoades & Eisenberger, 2002). Peranan *perceived organizational-support* dalam mewujudkan *workplace well-being* cukup esensial di lingkungan tempat kerja, sebab *perceived organizational-support* berperan dalam memberikan perasaan aman bagi para karyawan karna membuat karyawan merasa kebutuhan sosial-emosionalnya sudah cukup terpenuhi (Caesens, dkk., 2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Imran dkk. (2020) menyebutkan bahwa *social support* pada kategori *job resources* terkhusus pada aspek *perceived organizational-support* dipersepsikan sebagai komponen yang juga mampu menyeimbangkan hambatan-hambatan yang dirasakan karyawan, dan meningkatkan kinerja seorang karyawan sehingga peluang untuk mencapai kesejahteraan di tempat kerja semakin tinggi (Widyastuti dkk., 2021). Hal ini dikarenakan menurut Eisenberg (1986), *perceived organizational-support* sebagai bentuk persepsi yang baik dari karyawan atas dukungan yang diberikan organisasi, mampu membuat karyawan melihat peran perusahaan secara lebih luas dalam mewujudkan kesejahteraan mereka di tempat kerja. Pandangan yang positif terhadap perusahaan ini menyebabkan menguatnya perasaan aman bagi karyawan akibat kebutuhan sosio-emosional yang terpenuhi (kebutuhan berafiliasi dan penghargaan). yang kemudian perasaan tersebut menciptakan bekurangnyanya rasa stres dan timbulnya rasa bertanggung jawab yang diberikan karyawan sebagai bentuk hubungan timbal baik dari teori pertukaran sosial (Eisenberg dkk., 1986; Kurtosis dkk., 2017).

Berdasarkan telaah literatur yang dilakukan, Sawitri (2013) merekomendasikan penelitian yang mengkaji pengaruh *perceived organizational-support* terhadap *workplace well-being* untuk mengaitkannya dengan aspek-aspek lain seperti faktor demografis dan faktor internal individu yang juga berkaitan dalam memengaruhi *workplace well-being*. Adapun sampai saat ini penelitian mengenai pengaruh *self-compassion* sebagai faktor internal individu terhadap *well-being* di ranah kerja masih sebatas dikaitkan dengan konstruk kesejahteraan psikologis dalam Sawitri dan Siswati (2019), dan kesejahteraan subjektif dalam Prastiwi dan Mahanani (2021). Sedangkan menurut Page dan Vella-

Brodrick (2009), *workplace well-being* adalah konsep yang paling tepat dalam menggambarkan kesejahteraan seorang karyawan diantara kedua konsep lain yang membangun *employee well-being* lainnya tersebut. Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan mengungkap mengenai pengaruh *self-compassion* dan *perceived organizational-support* terhadap *workplace well-being*.

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁: terdapat pengaruh antara *self-compassion* terhadap *workplace well-being*;

H₂: terdapat pengaruh antara *perceived organizational support* terhadap *workplace well-being*;

H₃: terdapat pengaruh *self-compassion* dan *perceived organizational-support* secara simultan terhadap *workplace well-being*.

METODE

Desain Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif eksplanatori untuk dapat mengetahui pengaruh *Self-Compassion* (SC) dan *Perceived Organizational-Support* (POS) terhadap *Workplace Well-Being* (WWB).

Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap perusahaan swasta, berusia 21-49 tahun, bekerja di kantor, dan sudah bekerja selama minimal satu tahun. Adapun teknik pemilihan sampel dilakukan dengan metode *non-probability sampling (accidental/convenience sampling)*, yaitu memilih partisipan berdasarkan ketersediaan serta kemudahan untuk mengakses partisipan (Kumar, 2005). Sebelum melakukan pengisian survei, partisipan melakukan pengisian *informed consent* terlebih dahulu sebagai bentuk persetujuan untuk mengikuti proses penelitian.

Pengukuran

Penelitian ini menggunakan alat ukur *Workplace Well-Being Index* (WWBI) oleh Page (2005) yang dimodifikasi dari penelitian Ririmasse dan Sukmarani (2022) untuk mengukur *workplace well-being*. Adaptasi WWBI ini memiliki 13 aitem yang terdiri dari 10 aitem *favorable* dan 3 aitem *unfavorable*. Alat ukur ini memiliki reliabilitas yang tinggi dengan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,882.

Adapun untuk mengukur *self-compassion*, penulis menggunakan alat ukur *Self-Compassion Scale-Short Form* (SCS-SF) oleh Neff (2003a) yang dimodifikasi (Sugianto, dkk., 2021). SCS-SF berjumlah 12 aitem yang terdiri dari 6 aitem *favorable* dan 6 aitem *unfavorable*. Alat ukur ini juga memiliki reliabilitas yang baik dengan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,804.

Sedangkan, untuk mengukur *perceived organizational-support*, penulis menggunakan alat ukur *Survey of Perceived Organizational-Support* (SPOS) oleh Eisenberg dkk. (1986) yang dimodifikasi dari penelitian (Hakim, 2020). SPOS berjumlah 8 aitem yang terdiri dari 4 aitem *favorable* dan 4 aitem *unfavorable*. Alat ukur ini memiliki reliabilitas yang tinggi dengan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,869.

Pada instrumen WWBI dan SPOS digunakan skala *likert* dengan 5 kategori pilihan jawaban (1="sangat tidak setuju", 5="sangat setuju"). Khusus instrumen SCS-SF digunakan skala *likert* pula namun dengan 5 kategori pilihan jawaban yang berbeda (1="hampir tidak pernah", 5="hampir selalu"). Untuk memperoleh skor partisipan pada masing-masing variabel, skor tiap aitem dijumlah dan dicari rata-ratanya untuk dibandingkan dengan skor partisipan lain. Adapun aitem yang bersifat *unfavorable* dilakukan pembalikan skor terlebih dahulu sesuai dengan kategori skor yang dimiliki sebelum skor tiap aitem dijumlahkan.

Analisis Data

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga dalam penelitian ini. Serta dilakukan pula analisis matrik korelasi untuk menjelaskan pengaruh faktor demografis yang digunakan terhadap *workplace well-being*. Penulis menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistic version 26.0* untuk menganalisis data.

HASIL PENELITIAN

Sebelum melakukan uji hipotesis, penulis terlebih dahulu membuat matriks korelasi untuk mengetahui korelasi dari variabel demografi yang digunakan seperti usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan gaji per-bulan terhadap *workplace well-being*. Berdasarkan hasil uji korelasi diketahui bahwa usia memiliki pengaruh negatif namun tidak berkorelasi dengan *workplace well-being* ($r(109) = -.099$; $p=0.307$), jenis kelamin memiliki pengaruh negatif dan tidak berkorelasi dengan *workplace well-being* ($r(109) = -0,149$; $p=0,121$), pendidikan memiliki pengaruh negatif dan tidak berkorelasi dengan *workplace well-being* ($r(109) = -0,128$; $p=0.186$), dan gaji juga memiliki pengaruh positif namun tidak berkorelasi dengan *workplace well-being* ($r(109) = 0,071$; $p=0,463$).

Untuk hasil dari analisis regresi linier berganda, model diketahui cocok dalam menjelaskan data ($F(2, 106) = 89,287$; $p=0,000$; $R^2=0,628$) dan varians prediktor dapat menjelaskan pengaruh 62,8 persen yang diberikan dari varians variabel *self-compassion* dan variabel *perceived organizational-support* secara simultan. *Self-Compassion* ($B=0,156$; $SE=0,076$; $t=2,050$; $p=0,043$; $R^2=0,141$) dan *perceived organizational-support* ($B=1,072$; $SE=0,091$; $t=11,771$; $p=0,000$; $R^2= 0,613$) berkorelasi positif dan sangat kuat dalam menjelaskan *workplace well-being*. Dalam hasil regresi ini, variabel *perceived organizational-support* diketahui menjadi prediktor yang paling kuat terhadap *workplace well-being*.

Adapun selanjutnya penulis melakukan analisis *independent sample t-test* untuk menguji ada tidaknya perbedaan nilai *workplace well-being* jika dipengaruhi oleh variabel *self-compassion* ($N=109$; $M=41,15$; $SD=6,948$) dengan yang dipengaruhi oleh variabel *perceived organizational-support* ($N=109$; $M=28,29$; $SD=5,790$). Hasilnya, terdapat perbedaan pengaruh terhadap nilai *workplace well-being* yang cukup besar diantara *self-compassion* dan *perceived organizational-support* ($t(2)=0,043$; $9,721$).

DISKUSI

Workplace well-being yang menurut Page dan Vella-Brodrick (2009) merupakan salah satu konstruk pembangun konsep *employee well-being* dan seringkali disebut sebagai pengaplikasian *subjective well-being* di ranah kerja ini, menjadikan temuan yang menjawab H_1 dalam penelitian ini sebagai pelengkap penelitian terdahulu yang sebelumnya lebih banyak mengkaji pengaruh *self-compassion* terhadap *subjective well-being* dan *psychological well-being* sebagai dua konstruk lain yang membangun konsep *employee well-being* (Rahmi dkk., 2021)

Selain itu, temuan yang menjawab H_1 dalam penelitian ini juga turut selaras dengan hasil penelitian (Pauley & McPherson, 2010) yang mengemukakan bahwa *self-compassion* sebagai faktor intrinsik yang berasal dari individu telah teruji sebagai prediktor yang baik untuk kesejahteraan di tempat kerja. Temuan tersebut dijelaskan oleh Neff (2003b) dalam mekanisme bahwa hadirnya *self-compassion* membuat individu melihat kegagalan dan penderitaan sebagai bagian dari pengalaman manusia yang wajar terjadi, sehingga dengan kesadaran terbuka yang demikian membuat individu mengikat perasaan-perasaan negatif seperti kecemasan, penghindaran, dan mengubahnya sebagai tindakan positif sehingga menunjukkan sikap yang lebih stabil meski berada di situasi sulit dalam pekerjaannya (Neff & Vonk, 2009; Reizer, 2019). Ketika seorang karyawan menghadapi hambatan dan situasi sulit yang menimbulkan perasaan-perasaan negatif, *self-compassion* yang tinggi, mampu menciptakan

resiliensi kerja yang mendorong peluang tercapainya kesejahteraan karyawan di tempat kerja (Finlay-Jones dkk., 2017)

Asosiasi yang demikian juga dijelaskan Gilbert (2010) dalam *affect regulatory model*, dimana *self-compassion* mengaktifkan sistem menenangkan diri melalui perasaan aman, terhubung, dan diperhatikan, sebagai lawan dari dorongan dan ancaman. Oleh karena itu, para pekerja yang lebih *compassionate* atau lebih menyayangi diri sendiri cenderung memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi dan mengalami lebih sedikit kelelahan baik secara fisik maupun emosional (Alkema, dkk., 2008; Dev dkk., 2018)

Tinggi rendahnya *workplace well-being* yang dicapai seorang karyawan memberikan serangkaian dampak baik bagi karyawan sebagai individu, maupun organisasi secara keseluruhan. Seorang karyawan yang memiliki tingkat *workplace well-being* yang tinggi akan mampu melakukan pekerjaannya secara lebih aktif sehingga potensi yang dimiliki dapat disalurkan lebih optimal dan dengan kondisi psikis, fisik, sosial, bahkan kehidupan spiritual yang baik (Bennet, dkk., 2017; Harter, dkk., 2002; Utari dkk., 2019). Ketika seorang karyawan lebih banyak menunjukkan emosi dan perilaku yang positif dalam aspek-aspek pekerjaannya, hal ini secara tidak langsung juga meningkatkan peluang keberhasilan bagi organisasi untuk mencapai tujuan.

Dari serangkaian dampak *workplace well-being* ini, lahirlah suatu urgensi bahwa *workplace well-being* adalah sebuah kondisi yang dibutuhkan baik individu maupun organisasi. Oleh karena itu, temuan yang menjawab H₁ ini juga turut menjawab kebutuhan bahwa individu dapat berupaya untuk mencapai kesejahteraan di tempat kerja salah satunya dengan mengontrol dan meningkatkan *self-compassion* dalam diri yang ditunjukkan melalui kebaikan diri (*self-kindness*), empati kemanusiaan (*common humanity*), dan kesadaran (*mindfulness*). Serta mengurangi sikap-sikap seperti penilaian yang berlebihan pada diri (*self-judgement*), sikap mengisolasi diri seakan-akan hanya diri sendiri yang memiliki penderitaan terbesar dalam hidup (*isolation*), serta sikap menekan diri secara berlebihan (*over-identification*) (Neff, 2003b).

Meski penelitian terdahulu dari Widyastuti dkk. (2021) mendukung temuan bahwa kehadiran *self-compassion* memiliki peranan yang cukup kuat dalam membantu individu menghadapi berbagai kesulitan, kegagalan, dan kekurangan yang seringkali menghambat dan memengaruhi kesejahteraannya sebagai seorang karyawan di tempat kerja, penelitian ini membuktikan bahwa *self-compassion* bukan menjadi satu-satunya faktor penyebab yang memengaruhi tinggi rendahnya *workplace well-being*, melainkan terdapat sejumlah faktor penyebab lainnya. Hasil nilai R² pada model regresi H₁ ialah sebesar 0,141 yang mengindikasikan bahwa besaran pengaruh variabel *self-compassion* (X₁) terhadap variabel *workplace well-being* (Y) secara parsial adalah sebesar 14,1%. Sedangkan sisanya, yaitu sebesar 85,9% dijelaskan oleh variabel lain.

Dari 85,9% yang menerangkan bahwa *workplace well-being* dipengaruhi oleh variabel lain, temuan atas H₂ penelitian ini membuktikan bahwa selain *self-compassion*, *perceived organizational-support* juga memiliki pengaruh secara parsial terhadap *workplace well-being* dengan besaran pengaruh sebesar 61,3%. Temuan ini mendukung hasil dari penelitian Imran dkk. (2020) yang menyebutkan bahwa *social support* terkhusus pada aspek *perceived organizational-support* sebagai komponen terkuat dalam *job resources* mampu mengurangi hambatan-hambatan yang dirasakan karyawan, sehingga dengan berkurangnya hambatan di tempat kerja hal ini mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang juga merupakan salah satu dimensi *workplace well-being* (Widyastuti dkk., 2021; Page, 2005).

Adapun mekanisme yang terjadi dalam pengaruh *perceived organizational-support* terhadap *workplace well-being* juga dijelaskan dalam *social exchange theory* dari Eisenberg dkk. (1986) yang mengemukakan bahwa melalui baiknya persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi yang diterima, hal ini mampu membuat karyawan sebagai individu melihat peran perusahaan secara lebih luas dalam mewujudkan

kesejahteraan mereka di tempat kerja, sehingga timbul rasa bertanggung jawab untuk menjalankan tugas-tugas terkait pekerjaannya secara lebih optimal. Apabila karyawan menjalankan pekerjaannya secara optimal hal ini mampu meningkatkan peluang bagi individu untuk memenuhi kebutuhan sosio-emosional melalui kemampuan berafiliasi yang baik dan penghargaan yang diterima sebagai bentuk *organizational support* (Widyastuti dkk., 2021). Sehingga dari perilaku positif tersebut mampu menumbuhkan perasaan aman yang menciptakan *workplace well-being* (Rosmala, 2021).

Selain itu, mekanisme antara *perceived organizational-support* terhadap *workplace well-being* ini juga dapat dijelaskan melalui penelitian Sawitri (2013) yang memaparkan hubungan dimensi-dimensi dalam *perceived organizational-support* (seperti penghargaan dari perusahaan dan kondisi kerja, keadilan, serta peran pimpinan) dalam meningkatkan kebahagiaan individu di tempat kerja yang mampu menciptakan *workplace well-being*.

Menurut Cropanzano dkk. (2001), keadilan (*fairness*) dari perusahaan dalam mengusahakan kesejahteraan para karyawannya serta dalam menerapkan kebijakan, kedua hal ini mampu memenuhi kebutuhan psikologis individu seperti *meaningful existence*, *self-esteem*, *control*, dan *belonging* terhadap tempat kerja. Bersama dengan keadilan yang diberikan, peran pimpinan (*supervisor support*) juga mampu memenuhi kebutuhan sosio-emosional bawahan sehingga hal ini dapat mencegah kebingungan dan perasaan diabaikan yang justru menurunkan *workplace well-being* (Currie & Dollery, 2006). Ketika kebutuhan sosio-emosional tersebut telah terpenuhi, individu akan menunjukkan kinerja secara optimal yang jika diikuti dengan adanya penghargaan dari perusahaan atas kontribusi yang diberikan (*organizational rewards & job conditions*) hal ini mampu meningkatkan *affective commitment* bagi individu (salah satu dimensi yang membangun *workplace well-being*) (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Hasil temuan atas H₃ dalam penelitian ini yang menyebutkan bahwa *self-compassion* dan *perceived organizational-support* secara simultan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *workplace well-being* juga turut membuktikan penelitian Septiyani (2022) yang menyebutkan bahwa indikator psikologis sebagai faktor internal individu dan aspek-aspek yang bersumber dari luar individu baik perusahaan maupun lingkungan tempat kerja sebagai faktor eksternal ini secara bersama-sama memiliki pengaruh dalam meningkatkan kebahagiaan seorang karyawan (dalam konteks penelitian ini ditunjukkan melalui kesejahteraan di tempat kerja (*workplace well-being*)). Adapun *perceived organizational-support* sebagai prediktor terhadap *workplace well-being* memberikan pengaruh yang lebih kuat jika dibandingkan dengan variabel *self-compassion* sebagai *personal resources*.

Dalam penelitian ini, faktor demografis seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, dan upah kerja juga diteliti melalui analisis matriks korelasi atas pengaruhnya terhadap *workplace well-being*. Hal ini didasari atas argumentasi penelitian Bryson dkk. (2015) yang menyebutkan bahwa faktor-faktor demografis tersebut memberikan pengaruh terhadap *workplace well-being*. Dimana perempuan memiliki tingkat kepuasan kerja dan kesejahteraan di tempat kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki karena perempuan cenderung lebih terintegrasi secara sosial, semakin tua usia seorang karyawan maka kesejahteraannya di tempat kerja akan semakin baik karena usia berkorelasi dengan kematangan emosi individu, semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka umumnya dibebankan dengan pekerjaan yang lebih kompleks sehingga kesejahteraannya di tempat kerja semakin berkurang, dan semakin tinggi upah kerja yang didapat hal ini mampu meningkatkan kepuasan kerja yang juga diikuti dengan kesejahteraan di tempat kerja.

Namun hasil dari matriks korelasi menunjukkan bahwa nilai signifikansi keempat faktor demografis tersebut terhadap *workplace well-being* adalah >0,05, sehingga penelitian ini tidak mampu membuktikan argumentasi penelitian terdahulu bahwa faktor-faktor demografis tersebut berpengaruh terhadap *workplace well-being*. Adanya keterbatasan dalam penelitian ini yaitu penelitian ini kurang spesifik pada populasi dengan jenis dan tuntutan pekerjaan yang sama, sehingga dapat menyebabkan

adanya pemaknaan yang berbeda akan kesejahteraan yang dirasakan di tempat kerja (Bakker & Demerouti, 2007).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa *self-compassion* secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap *workplace well-being* dengan kontribusi sebesar 14,1%, *perceived organizational-support* secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap *workplace well-being* dengan kontribusi sebesar 61,3%, serta *self-compassion* dan *perceived organizational-support* secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap *workplace well-being* dengan kontribusi sebesar 62,8%. Dengan demikian, semakin tinggi *self-compassion* dan *perceived organizational-support* yang dirasakan individu maka semakin tinggi pula *workplace well-being* yang dirasakan. Selain itu, dari besaran pengaruh secara parsial antara *self-compassion* maupun *perceived organizational-support* terhadap *workplace well-being*, diketahui *perceived organizational-support* merupakan prediktor yang paling kuat dalam menggambarkan *workplace well-being*. Adapun faktor demografis partisipan penelitian seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, dan gaji tidak terbukti memiliki korelasi terhadap *workplace well-being*.

PUSTAKA ACUAN

- Alkema, K., M Linton, J., & S. Davies, R. (2008). A Study of the Relationship Between Self-Care, Compassion Satisfaction, Compassion Fatigue, and Burnout Among Hospice Professionals. *Journal of Social Work in End-of-Life & Palliative Care*, 4(2), 101-119. <https://doi.org/10.1080/15524250802353934>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bennet, J. B., Weaver, J., Senft, M., & Neeper, M. (2017). Creating Workplace Well-Being: Time For Practical Wisdom. In C. L. Cooper & J. C. Quick (Eds.), *The handbook of stress and health: A guide to research and practice* (pp. 570-604). Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch35>
- Bryson, A., Forth, J., & Stokes, L. (2015). *Does worker wellbeing affect workplace performance* [SSRN Scholarly Paper]. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2655044>
- Caesens, G., Marique, G., Hanin, D., & Stinglhamber, F. (2016). The relationship between perceived organizational support and proactive behaviour directed towards the organization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(3), 398-411. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1092960>
- Cropanzano, R., Byrne, Z., Bobocel, D., & Rupp, , D. (2001). Moral virtues, fairness heuristics, social entities, and other denizens of organizational justice. *Journal of Vocational Behavior*, 58(2), 164-209. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1791>
- Currie, P., & Dollery, B. (2006). Organizational Commitment and Perceived Organizational Support in the NSW Police. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 29(4), 741-756. <https://doi.org/10.1108/13639510610711637>

- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>
- De Simone, S. (2014). Conceptualizing Wellbeing in the Workplace. *International Journal of Business and Social Science*, 5(12), 118-122.
- Dev, V., Fernando III, A. T., Lim, A. G., & Consedine, N. S. (2018). Does self-compassion mitigate the relationship between burnout and barriers to compassion? A cross-sectional quantitative study of 799 nurses. *International Journal of Nursing Studies*, 81, 81-88. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.02.003>
- Durkin, M., Beaumont, E., Hollins Martin, C. J., & Carson, J. (2016). A pilot study exploring the relationship between self-compassion, self-judgement, self-kindness, compassion, professional quality of life and wellbeing among UK community nurses. *Nurse Education Today*, 46, 109-114. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2016.08.030>
- Eisenberg, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Finlay-Jones, A., Kane, R., & Rees, C. (2017). Self-Compassion Online: A Pilot Study of an Internet-Based Self-Compassion Cultivation Program for Psychology Trainee. *Journal of Clinical Psychology*, 73(7), 797-816. <https://doi.org/10.1002/jclp.22375>
- Gilbert, P. (2010). *Compassion focused therapy: Distinctive features*. Routledge/Taylor & Francis Group. <https://doi.org/10.4324/9780203851197>
- Hakim, L. (2020). *Pengaruh perceived organizational support dan self efficacy terhadap niatan keluar dengan keterikatan karyawan sebagai variabel mediasi (Studi pada rumah sakit islam sultan agung)* [Tesis, Universitas Diponegoro].
- Harter, J.K., Schmidt, F.L., & Keyes, C.L. (2002). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. In C. L. M. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* (hal . 205-224). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10594-009>
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of Perceived Organizational Support on Work Engagement: Mediating Mechanism of Thriving and Flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3), 82. <https://doi.org/10.3390/joitmc6030082>
- International Institute for Labour Studies. (2009). Full Report - World of Work Report 2009: The global jobs crisis and beyond. *World of Work Report*, 2009(1), i-120. <https://doi.org/10.1002/wow3.15>
- Kotera, Y., & Gordon, W. V. (2021). Effect of Self-Compassion Training on Work-Related Well-Being: A Systematic Review. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.630798>
- Kumar, R. (2005). *Research Methodology: a step-by-step guide for beginners* (2nd Ed ed.). London: Sage Publications, Inc.

- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M., Buffardi, L., Stewart, K., & Adis, C. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Neff, K. (2003a). Development and validation of a scale to measure self-compassion. *Self and Identity*, 2(3), 223-250. <https://doi.org/10.1080/15298860309027>
- Neff, K. (2003b). Self-Compassion: An Alternative Conceptualization of a Healthy Attitude Toward Oneself. *Self and Identity*, 2(2)85-100. <https://doi.org/10.1080/15298860309032>
- Neff, K. D., & Vonk, R. (2009). Self-Compassion Versus Global Self-Esteem: Two Different Ways of Relating to Oneself. *Journal of Personality*, 77(1), 23-50. doi:10.1111/j.1467-6494.2008.00537.x
- Page, K. (2005). *Subjective Wellbeing in the Workplace*. [Skripsi, Deakin University].
- Page, K., & Vella-Brodrick, D. (2009). The 'What', 'Why' and 'How' of Employee Well-Being: A New Model. *Social Indicators Research*, 90(3), 441-458. <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9270-3>
- Pauley, G., & McPherson, S. (2010). The experience and meaning of compassion and self-compassion for individuals with depression or anxiety. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 83(2), 129-143. <https://doi.org/10.1348/147608309X471000>
- Prastiwi, S. B., & Mahanani, F. K. (2021). Self-Compassion dan Subjective Well-Being Pada Calon Tenaga Kerja Wanita. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 13(2), 120-128. <https://doi.org/10.15294/intuisi.v13i2.25756>
- Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021). Adaptasi Employee Well-Being Scale (EWBS) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 93-101. <https://doi.org/10.24014/jp.v17i2.13112>
- Reizer, A. (2019). Bringing Self-Kindness Into the Workplace: Exploring the Mediating Role of Self-Compassion in the Associations Between Attachment and Organizational Outcomes. *Frontiers in Psychology*, 10, 1148. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01148>
- 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>
- Ririmasse, M. C., & Sukmarani. (2022). Persepsi Karyawan Mengenai Workplace Well-Being pada Karyawan PT. Trans Pacific Atlantic Lines. *Insight: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 18(1), 122-138.
- Rosmala, R. (2021). *Hubungan Perceived Organizational Support Terhadap Workplace Well-Being Pada Karyawan Di Pati*. [Skripsi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta].
- Sawitri, D., & Siswati, S. (2019). Hubungan Antara Self-Compassion Dengan Psychological Well-Being Pada Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Kabupaten Jombang. *Jurnal Empati*, 8(2), 112-117. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.24410>
- Sawitri, D. W. (2013). *Hubungan Antara Perceived Organizational Support dan Workplace Well-Being Pada Pekerja Pabrik*. [Skripsi, Universitas Indonesia].

- Septiyani, D. (2022). *Pengaruh Faktor Internal Dan Eksternal Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Keperawatan Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pambalah Batung Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara*. [Tesis, Universitas Islam Kalimantan].
- Sugianto, D., Anna, J. A., & Sutanto, S. H. (2021). Health Self-Regulation And Self-Compassion As Predictors Of Covid-19 Preventive Behavior Among Indonesian Sample. *Jurnal Psikologi Ulayat: Indonesian Journal of Indigenous Psychology*. <https://doi.org/10.24854/jpu409>
- Thurackal, o. T., Corveleyn, J., & Dezutter, J. (2016). Personality and Self-Compassion (Exploring Their Relationship in an Indian Cost). *European Journal of Mental Health*, 11(01–02), 18–35. <https://doi.org/10.5708/EJMH.11.2016.1-2.2>
- Umillah, A. A., & Etikariena, A. (2018). Peran Moderasi dari Stress Kerja Pada Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Karyawan Di Tempat Kerja. *INQUIRY: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(2), 91-99. <https://doi.org/10.51353/inquiry.v9i2.156>
- Utari, I. P., Yuniasanti, R., & Fitriana, N. (2019). Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Workplace Well-Being Pada Karyawan PT. X Yogyakarta. *Naskah Publikasi Program Studi Psikologi*, 1-9.
- Widyastuti, Akmal, N., & Murdiana, S. (2021). Penerapan Self-Compassion untuk Mengatasi Konflik Organisasi. *INOVASI : Jurnal Hasil Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 37-42.