

A Literature Review On The Impact Of Perceived Organizational Support On Work Meaningfulness, Engagement, And Perceived Stress

Kajian Literature Dampak Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Terhadap Makna Kerja, Keterlibatan, Dan Stres Yang Dirasakan

Didik Krismant¹⁾; Ahmad Badawi Saluy²⁾; Didin Hikmah Perkasa³⁾

^{1),2),3)}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Paramadina

Email: ¹⁾didik.krismanto@students.paramadina.ac.id ;²⁾ahmad.badawi@paramadina.ac.id ;³⁾didin.perkasa@paramadina.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [15 April 2025]

Revised [20 May 2025]

Accepted [21 May 2025]

KEYWORDS

Perceived Organisational Support, Meaningfulness, Employee Engagement, Perceived Stress, Human Resource Management.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan *Perceived Organizational Support (POS)* terhadap makna kerja, keterlibatan karyawan, dan tingkat stres yang dialami, menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR). Kajian ini melibatkan 15 artikel ilmiah yang dipublikasikan antara tahun 2019 hingga 2024, dengan fokus pada hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan pengalaman kerja karyawan. Hasil dari tinjauan ini menunjukkan bahwa POS memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan makna kerja serta keterlibatan karyawan, dan juga berfungsi sebagai pelindung terhadap stres kerja. Karyawan yang merasakan dukungan dari organisasi cenderung menunjukkan loyalitas, motivasi intrinsik, dan komitmen profesional yang lebih tinggi, yang pada gilirannya memberikan dampak positif terhadap kinerja dan kesejahteraan mereka. Temuan juga mengindikasikan bahwa keterlibatan karyawan berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara makna kerja dan stres, sedangkan faktor-faktor seperti iklim etika dan budaya organisasi dapat memperkuat dampak dari POS. Kajian ini menekankan pentingnya strategi manajerial yang berfokus pada dukungan, pengakuan, dan pemberdayaan karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of perceived organizational support (POS) on meaning of work, employee engagement, and the level of stress experienced, using a Systematic Literature Review (SLR) approach. This review involved 15 scientific articles published between 2019 and 2024, focusing on the relationship between perceptions of organizational support and employee work experiences. The results of this review indicate that POS plays a significant role in increasing the meaning of work and employee engagement, and also acts as a buffer against work stress. Employees who feel supported by the organization tend to show higher loyalty, intrinsic motivation, and professional commitment, which in turn has a positive impact on their performance and well-being. The findings also indicate that employee engagement acts as a mediator in the relationship between meaning of work and stress, while factors such as ethical climate and organizational culture can strengthen the impact of POS. This study emphasizes the importance of managerial strategies that focus on employee support, recognition, and empowerment to create a healthy and productive work environment.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan meningkatnya persaingan bisnis, organisasi tidak hanya dituntut untuk mengejar profitabilitas, tetapi juga dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Salah satu elemen psikologis yang krusial dalam konteks ini adalah dukungan organisasi yang dirasakan atau *Perceived Organizational Support (POS)*. POS merujuk pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 1986).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa tingginya tingkat dukungan organisasi dapat meningkatkan makna kerja, memperkuat keterlibatan karyawan, serta mengurangi tingkat stres yang dirasakan (Deng, 2023; Haque & Islam, 2021). Ketiga aspek ini berkontribusi positif terhadap suasana kerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Makna kerja mencerminkan nilai dan arti yang

diberikan individu terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan merasakan bahwa pekerjaan mereka bermakna, mereka cenderung memiliki keterlibatan dan komitmen yang lebih tinggi. Dukungan organisasi memainkan peran penting dalam membentuk persepsi ini, karena melalui pelatihan, pengakuan, dan perhatian terhadap kebutuhan karyawan, organisasi dapat menumbuhkan rasa memiliki (Maan et al., 2020). Keterlibatan karyawan merupakan indikator penting dari kesehatan dan keberlanjutan organisasi.

Karyawan yang terlibat cenderung menunjukkan komitmen tinggi dan berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi. Dalam menghadapi tantangan kerja, dukungan organisasi menjadi sangat penting untuk menjaga motivasi dan keterlibatan mereka (Alshaabani et al., 2021; Haque et al., 2021). Sebaliknya, tingkat stres kerja yang tinggi dapat mengurangi baik keterlibatan maupun makna kerja. Kurangnya persepsi dukungan dari organisasi dapat meningkatkan tekanan psikologis, yang pada akhirnya menurunkan performa karyawan (Shabbir et al., 2021). Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan budaya kerja yang suportif dan fleksibel, guna mengurangi stres sekaligus mendorong peningkatan makna dan keterlibatan dalam pekerjaan (Imran & Aldaas, 2020).

Dukungan organisasi juga berkaitan erat dengan komitmen profesional karyawan, yang pada akhirnya memperkuat loyalitas dan keterlibatan mereka (de Klerk & Jooste, 2023). Karyawan yang merasa dihargai akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara optimal dan tetap bertahan di dalam organisasi. Maka dari itu, pemahaman terhadap hubungan antara POS, makna kerja, keterlibatan, dan stres menjadi sangat penting dalam perumusan strategi peningkatan kesejahteraan karyawan dan efektivitas organisasi.

Dukungan yang kuat juga terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja melalui peningkatan makna kerja (Canboy et al., 2023a). Lebih jauh lagi, budaya organisasi memiliki peran sebagai moderator dalam hubungan antara dukungan organisasi dan keterlibatan karyawan. Budaya yang positif memperkuat dampak dukungan terhadap semangat kerja dan partisipasi aktif karyawan (Haque & Islam, 2021). Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung dan menghargai nilai-nilai positif akan lebih mungkin untuk berkontribusi secara berkelanjutan. Secara keseluruhan, dukungan organisasi yang dirasakan berpengaruh signifikan terhadap makna kerja, keterlibatan, dan tingkat stres karyawan. Organisasi yang mampu membangun lingkungan kerja yang mendukung dan memberdayakan akan menuai manfaat berupa peningkatan kesejahteraan, produktivitas, serta loyalitas karyawan. Oleh karena itu, manajemen perlu merancang dan menerapkan strategi yang memperkuat dukungan organisasi serta membangun budaya kerja yang positif dan inklusif.

LANDASAN TEORI

Dukungan Organisasi Yang Dirasakan (*Perceived Organizational Support*)

Dukungan organisasi yang dirasakan (*Perceived Organizational Support* atau POS) merupakan konsep kunci dalam psikologi organisasi yang menggambarkan sejauh mana karyawan meyakini bahwa organisasi memperhatikan kesejahteraan mereka (Maan et al., 2020). POS mencakup perhatian organisasi terhadap berbagai aspek kesejahteraan karyawan, baik fisik, emosional, maupun psikologis. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa POS berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku positif karyawan di tempat kerja. Dukungan yang kuat dari organisasi terbukti meningkatkan komitmen, memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik, serta mendorong loyalitas terhadap organisasi (Alshaabani et al., 2021; Rhoades & Eisenberger, 2002). Dengan demikian, POS bukan hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Fungsi *Perceived Organizational Support* (Pos)

Perceived Organizational Support (POS) memiliki sejumlah fungsi penting dalam mendukung kinerja dan keberlangsungan organisasi. Salah satu fungsi utamanya adalah meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan. Ketika karyawan merasa mendapatkan dukungan dari organisasi, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi serta loyalitas yang lebih kuat terhadap tempat mereka bekerja. Selain itu, POS juga berkontribusi pada peningkatan keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan performa individu secara keseluruhan (Artatanaya et al., 2023a).

Karyawan yang merasakan dukungan dari organisasi biasanya memiliki komitmen afektif yang lebih tinggi, yakni rasa keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi (Alshaabani et al., 2021; Artatanaya et al., 2023a). Hal ini mendorong munculnya perilaku ekstra-peran atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu perilaku sukarela yang mendukung efektivitas organisasi di luar tugas formal yang diberikan. Bentuk dukungan organisasi dapat beragam, mulai dari pengakuan atas prestasi, pemberian peluang pengembangan karier, hingga dukungan emosional dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Seluruh bentuk dukungan ini berperan penting dalam membangun ikatan positif antara karyawan dan organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.



Makna Kerja

Makna kerja merujuk pada nilai dan tujuan yang dirasakan individu terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Makna ini tidak hanya mencerminkan persepsi pribadi, tetapi juga mencakup sejauh mana seseorang merasa bahwa pekerjaannya memiliki arti yang mendalam dan memberikan kontribusi positif, baik bagi diri sendiri maupun masyarakat. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang menemukan makna dalam pekerjaan mereka cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah serta memiliki tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi.

Makna kerja sering kali berakar pada keselarasan antara nilai-nilai pribadi dan tugas pekerjaan, serta persepsi bahwa pekerjaan memberikan dampak yang bermanfaat bagi orang lain atau lingkungan sekitar. Menurut Rosso et al. (2010), sebanyak 78% responden dalam survei yang dilakukan menyatakan bahwa makna kerja berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Salah satu contoh nyata dapat dilihat pada profesi tenaga medis, di mana individu sering menemukan makna melalui pelayanan mereka dalam membantu pasien dan menyelamatkan nyawa (Huang, 2022). Namun demikian, tidak semua jenis pekerjaan secara langsung memberikan makna yang sama bagi setiap individu. Oleh karena itu, organisasi memiliki peran penting dalam membantu karyawan menemukan makna dalam pekerjaan melalui komunikasi yang terbuka, pengakuan terhadap kontribusi, serta pengembangan karier yang terarah dan bermakna.

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai oleh tingginya tingkat energi, dedikasi, dan keterikatan emosional terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi biasanya menunjukkan semangat kerja yang besar, fokus dalam menjalankan tugas, serta antusias dalam berkontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat secara aktif cenderung lebih produktif, inovatif, dan memiliki loyalitas yang lebih kuat terhadap organisasi (Harunavamwe & Kanengoni, 2023).

Dalam hal ini, *Perceived Organizational Support* (POS) memainkan peran penting dalam mendorong keterlibatan kerja. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh organisasi melaporkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi, karena mereka merasa bahwa kontribusi mereka diakui dan kebutuhan mereka diperhatikan (Demerouti, 2016). Namun demikian, keterlibatan kerja juga dapat terhambat apabila karyawan merasa tidak memiliki kendali atas pekerjaan mereka.

Rasa kehilangan kontrol atau kurangnya otonomi dapat menyebabkan penurunan motivasi dan berujung pada *disengagement* atau penarikan diri secara psikologis dari pekerjaan (Kahn & Byosiére, 1992). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk tidak hanya memberikan dukungan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang memberikan ruang bagi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaannya.

Stres yang Dirasakan

Stres kerja merupakan respons emosional dan fisik yang timbul akibat tekanan atau tuntutan yang melebihi kapasitas individu dalam lingkungan kerja. Stres ini dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis, kesehatan fisik, serta kinerja karyawan secara keseluruhan. Dalam konteks organisasi, *Perceived Organizational Support* (POS) berperan sebagai faktor pelindung terhadap stres. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi peduli terhadap kebutuhan dan kesejahteraan mereka, tingkat stres yang dirasakan cenderung lebih rendah (Rhoades & Eisenberger, 2002; Kahn & Byosiére, 1992; Kahn, 2021).

Dukungan ini dapat berupa pengakuan atas kerja keras, komunikasi yang terbuka, fleksibilitas kerja, maupun akses terhadap sumber daya yang mendukung kesehatan mental. Meskipun tidak semua bentuk stres bersifat merugikan karena dalam kadar tertentu stres dapat memotivasi individu untuk mencapai kinerja yang lebih baik organisasi tetap perlu mengelola stres dengan bijak. Hal ini dapat dilakukan melalui penyediaan program kesehatan mental, pelatihan manajemen stres, serta menciptakan budaya kerja yang mendukung dan inklusif (Al-Omar et al., 2019). Dengan pendekatan yang tepat, organisasi tidak hanya dapat menekan dampak negatif dari stres, tetapi juga meningkatkan ketahanan psikologis dan produktivitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) guna meninjau secara komprehensif literatur yang membahas pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap makna kerja, keterlibatan kerja, dan stres yang dirasakan. Pemilihan metode ini bertujuan untuk menjamin proses peninjauan yang sistematis, terstruktur, dan dapat direplikasi, mencakup tahap identifikasi, evaluasi, hingga sintesis hasil-hasil penelitian yang relevan. Tahap awal dimulai dengan

penyusunan protokol tinjauan yang menetapkan kriteria inklusi dan eksklusi secara jelas. Adapun kriteria inklusi meliputi:

- (1) artikel penelitian yang dipublikasikan antara tahun 2019 hingga 2024,
- (2) studi yang secara eksplisit meneliti hubungan antara POS dengan makna kerja, keterlibatan, dan stres, serta
- (3) artikel yang ditulis dalam bahasa Indonesia atau Inggris.

Sementara itu, kriteria eksklusi mencakup:

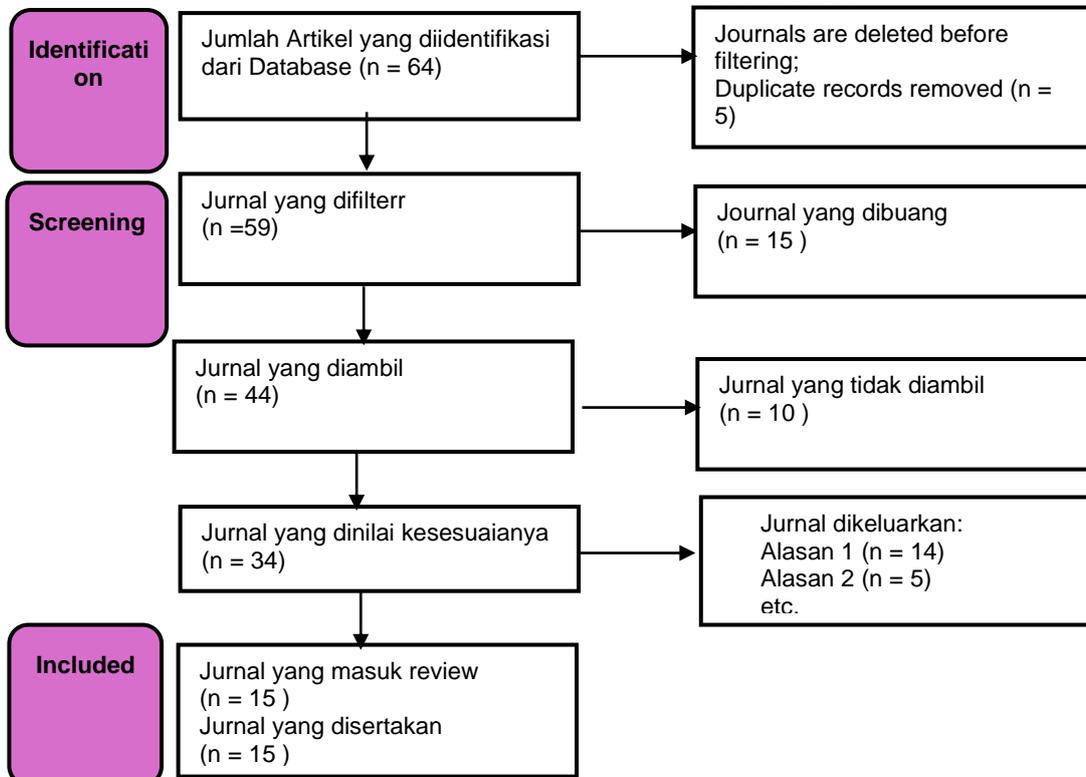
- (1) publikasi non-peer-review,
- (2) literatur abu-abu seperti laporan teknis dan working paper, serta
- (3) studi tanpa metodologi yang terdokumentasi dengan baik.

Literatur dikumpulkan dari basis data akademik terkemuka, yaitu Scopus, Web of Science, Science Direct, dan Indonesia One Search. Proses pencarian dilakukan dengan menggunakan kombinasi kata kunci yang mencerminkan fokus kajian, seperti “dukungan organisasi yang dirasakan,” “makna kerja,” “keterlibatan kerja,” dan “stres kerja.” Artikel yang ditemukan kemudian disaring melalui dua tahap: pertama berdasarkan judul dan abstrak, kemudian dilanjutkan dengan peninjauan teks lengkap. Artikel yang lolos seleksi dianalisis menggunakan formulir ekstraksi data yang mencatat karakteristik penelitian, metode, temuan utama, serta implikasi teoritis dan praktis.

Analisis dilakukan secara tematik untuk mengidentifikasi pola dan tema utama dalam literatur. Proses pengodean dilakukan secara sistematis dan iteratif oleh minimal dua peneliti guna memastikan validitas dan konsistensi temuan. Setiap perbedaan dalam interpretasi diselesaikan melalui diskusi dan konsensus bersama.

Dalam rangka menjaga transparansi dan mengurangi potensi bias, setiap tahap proses SLR didokumentasikan secara rinci. Selain itu, evaluasi kritis terhadap kualitas metodologi masing-masing studi turut dilakukan. Peneliti juga mengantisipasi keterbatasan metodologis, seperti bias publikasi dan keterbatasan cakupan bahasa, dengan menyertakan jurnal lokal yang kredibel sebagai bagian dari sumber data. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam dan komprehensif mengenai peran dukungan organisasi dalam membentuk makna kerja, keterlibatan, serta mengelola stres karyawan.

Gambar 1. Prisma Flowchart





HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Hasil Literature Review

No	Peneliti & Tahun	Judul	Fokus Penelitian dan metode	Temuan Utama
1	(Bonaiuto et al., 2022)	Perceived Organizational Support and Work Engagement: The Role of Psychosocial Variables	Penelitian ini menguji peran variabel sosial-psikologis dalam mempengaruhi stres kerja dan keterlibatan kerja pada skenario perubahan identitas organisasi. Metode yang digunakan melibatkan analisis statistik multivariat pada sampel 118 karyawan.	Kepercayaan organisasi berfungsi sebagai mediator yang signifikan antara dukungan sosial dari atasan/rekan dan pengurangan risiko psikososial. Dukungan sosial dari atasan meningkatkan keterlibatan kerja, terutama bagi karyawan dengan identifikasi organisasi rendah atau sedang.
2	(Huang, 2022)	Exploring the roles of self-determined motivation and perceived organizational support in organizational change	Penelitian ini menguji hubungan antara motivasi yang ditentukan sendiri, sikap terhadap perubahan, dan partisipasi dalam perubahan. Metode yang digunakan adalah PLS-SEM dan SPSS PROCESS.	Motivasi yang ditentukan sendiri (otonomi dan keterhubungan) berhubungan positif dengan kompetensi yang dirasakan, yang kemudian meningkatkan sikap terhadap perubahan dan partisipasi dalam perubahan. Dukungan organisasi memperkuat hubungan positif tersebut.
3	(Ahmad et al., 2022)	Organizational support and perceived environment impact on quality of care and job satisfaction: a study with Pakistani nurses	Penelitian ini menggunakan desain penelitian cross-sectional dan mengumpulkan data dari 352 perawat di tujuh rumah sakit di Pakistan melalui survei mandiri.	Dukungan organisasi berhubungan positif dengan komitmen organisasi, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kualitas perawatan. Lingkungan yang dirasakan juga memengaruhi kepuasan kerja dan kualitas perawatan.
4	(Al Nahyan et al., 2024a)	Employee job security and job performance: the mediating role of well-being and the moderating role of perceived organizational support and psychological capital	Penelitian ini menggunakan desain cross-sectional dengan mengumpulkan data dari 279 karyawan di organisasi layanan publik di Arab Saudi.	Persepsi keamanan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja. Kesejahteraan karyawan berperan sebagai mediator antara keamanan kerja dan kinerja, sementara dukungan organisasi dan modal psikologis meningkatkan hubungan ini.

5	(Paarima et al., 2024a)	Perceived organizational politics: Implications for nurses' stress and job satisfaction	Penelitian ini menggunakan desain cross-sectional untuk menguji dampak politik organisasi yang dirasakan terhadap kepuasan kerja dan stres pada 213 perawat di Ghana.	Tingkat politik organisasi yang dirasakan tinggi di kalangan perawat, yang berkorelasi positif dengan stres kerja dan negatif dengan kepuasan kerja. Mengelola politik organisasi dapat meningkatkan kepuasan dan mengurangi stres.
6	(Canboy et al., 2023b)	The impact of perceived organizational support on work meaningfulness, engagement, and perceived stress in France	Penelitian ini menggunakan desain survei untuk mengeksplorasi hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan, makna kerja, keterlibatan, dan stres yang dirasakan pada 1111 karyawan di Prancis.	Dukungan organisasi yang dirasakan berpengaruh positif terhadap makna kerja dan keterlibatan, serta berpengaruh negatif terhadap stres. Keterlibatan memediasi hubungan antara makna kerja dan stres.
7	(Al-Omar et al., 2019)	The impact of perceived organizational support on pharmacists' engagement in their stressful and competitive workplaces in Saudi Arabia	Penelitian ini menggunakan desain survei cross-sectional untuk mengeksplorasi pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan dan ketahanan terhadap keterlibatan karyawan di kalangan 81 apoteker di Saudi Arabia.	Terdapat hubungan signifikan antara dukungan organisasi yang dirasakan dan keterlibatan karyawan. Kesejahteraan karyawan diprediksi oleh dukungan organisasi, tetapi tidak ada hubungan signifikan antara ketahanan dan keterlibatan.
8	(Zhang et al., 2023).	Perceived organizational support and occupational commitment: A study among male kindergarten teachers	Penelitian ini menggunakan survei kuantitatif dengan 402 responden male kindergarten teachers di China untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan terhadap komitmen pekerjaan dan kesejahteraan.	Dukungan organisasi yang dirasakan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen pekerjaan. Kesejahteraan kerja berperan sebagai mediator antara dukungan dan komitmen, sedangkan kesesuaian pekerjaan berfungsi sebagai moderator.
9	(Rai et al., 2023a)	Meaningful Work from Ethics Perspective: Examination of Ethical Antecedents and Outcomes of Meaningful Work	Penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara kerja yang bermakna dan perilaku etis. Metode yang digunakan adalah dua studi berbasis data longitudinal (empat gelombang) pada karyawan manajerial di India.	Kesesuaian iklim etika (independence dan caring) berkontribusi pada pengalaman kerja yang bermakna. Kerja yang bermakna meningkatkan rasa kewajiban (duty orientation) dan kepemilikan moral (moral ownership), yang mendorong perilaku etis dan membatasi perilaku tidak etis.



10	(Gusmerotti et al., 2023)	Green Work Climate, Work Meaningfulness and Supervisor Environmental Priority: A Social Exchange Perspective on Employees' Eco-Initiatives	Penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara iklim kerja yang ramah lingkungan, makna kerja, dan prioritas lingkungan supervisor terhadap inisiatif pro-lingkungan karyawan. Metode yang digunakan adalah survei kepada karyawan di empat toko ritel besar di Italia.	Iklim kerja yang ramah lingkungan dan makna kerja berkontribusi positif terhadap inisiatif pro-lingkungan karyawan. Makna kerja berfungsi sebagai mediator, dan prioritas lingkungan supervisor memperkuat hubungan tersebut.
11	(Zhou et al., 2023)	Work Meaningfulness and Performance Among Healthcare Professionals: The Role of Professional Respect and Participative Management	Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh profesional respect dan unit participative management terhadap makna kerja dan kinerja di kalangan profesional kesehatan. Metode yang digunakan adalah survei pada 217 dyad perawat dan dokter umum di Lithuania.	Profesional respect berhubungan positif dengan makna kerja. Unit participative management tidak berhubungan langsung dengan makna kerja, tetapi memoderasi hubungan antara profesional respect dan makna kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja.
12	(Georgiadou et al., 2024a)	How Does Perceived Organizational Support Improve Expatriates' Outcomes During Global Crises? The Mediating Role of the Ethical Organizational Climate	Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan (POS) terhadap hasil kerja ekspatriat selama krisis global, dengan fokus pada peran mediasi iklim organisasi etis (EOC). Metode yang digunakan adalah survei pada 307 ekspatriat di Arab Saudi.	POS berhubungan positif dengan modal psikologis lintas budaya dan kreativitas, serta negatif dengan niat turnover. EOC memediasi hubungan antara POS dan hasil kerja, dan memperkuat dampak POS pada hasil ekspatriat selama krisis.
13	(Artatanaya et al., 2023b)	The Effect of Perceived Organizational Support to Employee's Organizational Commitment	Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan terhadap komitmen organisasi karyawan. Metode yang digunakan adalah survei dengan 50 karyawan MSMEs XYZ Denpasar menggunakan metode sampling jenuh.	Dukungan organisasi yang dirasakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Meningkatnya dukungan organisasi dapat meningkatkan komitmen karyawan, yang penting untuk kinerja perusahaan.
14	(Heyns et al., 2021)	Work Engagement and Perceived Customer Value, the Mediating Role of Meaningfulness Through Work	Penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara keterlibatan kerja, makna kerja, dan nilai pelanggan yang dirasakan. Metode yang digunakan adalah survei kuantitatif dengan 152	Keterlibatan kerja tidak cukup untuk meningkatkan nilai pelanggan yang dirasakan; makna kerja berperan sebagai mediator yang penting dalam hubungan tersebut. Keterlibatan kerja dan

			karyawan dari perusahaan manufaktur di Afrika Selatan.	makna kerja berhubungan positif.
15	(Tang et al., 2017)	High-Performance Work System and Employee Creativity: The Roles of Perceived Organisational Support and Devolved Management	Penelitian ini mengeksplorasi mekanisme yang mendasari pengaruh sistem kerja berkinerja tinggi (HPWS) terhadap kreativitas karyawan, serta faktor kontingensi dalam hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan dan kreativitas karyawan. Metode yang digunakan adalah survei pada 268 karyawan dan supervisor dari dua perusahaan kimia di China.	HPWS meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan, yang pada gilirannya mempromosikan kreativitas karyawan. Manajemen devolusi memperkuat hubungan antara dukungan organisasi dan kreativitas karyawan.

Pembahasan

Penelitian yang dilakukan oleh (Bonaiuto et al., 2022) membuktikan bahwa dukungan yang dirasakan dari organisasi memegang peranan penting sebagai penghubung antara dukungan sosial yang diterima karyawan dan penurunan risiko psikososial yang mungkin mereka hadapi. Dalam konteks ini, dukungan yang diberikan oleh organisasi tidak hanya berfungsi sebagai penguat jaringan sosial di tempat kerja, tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan keterlibatan karyawan. Hal ini terutama berpengaruh pada individu yang memiliki tingkat identifikasi organisasi yang rendah, di mana dukungan tersebut dapat mendorong mereka untuk merasa lebih terhubung dan termotivasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Temuan ini sangat menegaskan pentingnya menciptakan suasana kerja yang positif, penuh dukungan, dan inklusif, di mana semua karyawan merasa dihargai dan diperhatikan. Selanjutnya, (Huang, 2022) menggarisbawahi bahwa motivasi yang bersifat otonom memiliki hubungan yang positif dengan sikap karyawan terhadap perubahan yang terjadi dalam organisasi. Ini menunjukkan bahwa dukungan yang diberikan oleh organisasi memainkan peran kunci dalam mendorong keterlibatan karyawan dalam proses perubahan, menjadinya lebih aktif dalam beradaptasi dan memberikan tanggapan yang lebih konstruktif terhadap transformasi yang sedang berlangsung. Dalam dunia kerja yang terus berkembang, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa karyawan merasa memiliki kebebasan dan dukungan dalam berkontribusi pada perubahan ini, agar tercipta lingkungan yang adaptif dan inovatif.

Dalam konteks kualitas layanan yang diberikan, penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad et al., 2022) menemukan adanya hubungan positif antara dukungan organisasi, komitmen terhadap organisasi, dan kualitas layanan yang diberikan kepada klien atau pasien. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang mendukung secara signifikan dapat meningkatkan kepuasan kerja, terutama di kalangan tenaga perawat yang sering kali berhadapan langsung dengan pasien. Dengan memberikan dukungan yang tepat, organisasi tidak hanya meningkatkan kualitas layanan, tetapi juga membantu karyawan untuk merasa lebih puas dan termotivasi dalam pekerjaan mereka. Persepsi tentang keamanan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan kesejahteraan sebagai variabel mediator (Al Nahyan et al., 2024b). Hasil penelitian ini menyoroti pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung, di mana karyawan merasa terlindungi dan diperhatikan, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman juga berkontribusi terhadap kesehatan mental dan fisik yang lebih baik bagi karyawan.

Aspek politik organisasi juga menjadi fokus dalam penelitian yang dilakukan oleh (Paarima et al., 2024b). Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat politik organisasi yang tinggi berhubungan positif



dengan tingkat stres kerja dan berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pengelolaan politik dalam organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Ketika politik internal dikelola dengan baik, karyawan cenderung merasa lebih puas dan termotivasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas mereka. Dukungan yang dirasakan dari organisasi juga memiliki dampak positif terhadap makna pekerjaan dan tingkat keterlibatan (Canboy et al., 2023a). Keterlibatan karyawan berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara makna pekerjaan dan stres, menekankan pentingnya makna dalam aktivitas sehari-hari di tempat kerja. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna, mereka akan lebih cenderung untuk terlibat secara lebih mendalam dan memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang diemban.

Penelitian (Al-Omar et al., 2019) mengungkapkan adanya hubungan signifikan antara dukungan organisasi dan keterlibatan karyawan di kalangan apoteker. Dukungan ini terbukti meningkatkan keterlibatan dalam lingkungan kerja yang menantang, menekankan pentingnya dukungan di tengah situasi yang penuh tekanan. Dalam profesi yang sering menghadapi tantangan tinggi, dukungan yang memadai menjadi sangat krusial untuk menjaga semangat dan produktivitas karyawan. Hubungan antara pekerjaan yang bermakna dan perilaku etis, di mana kesesuaian iklim etika berkontribusi pada pengalaman kerja yang lebih bermakna (Rai et al., 2023b). Temuan ini menunjukkan bahwa penciptaan iklim etika yang positif di tempat kerja dapat mendorong perilaku etis di kalangan karyawan, yang berujung pada peningkatan reputasi organisasi dan kepercayaan dari pemangku kepentingan.

Iklim kerja yang ramah lingkungan dan makna pekerjaan memberikan kontribusi positif terhadap inisiatif yang mendukung lingkungan (Gusmerotti et al., 2023). Ini menunjukkan bahwa makna pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk terlibat dalam aktivitas yang mendukung keberlanjutan, menciptakan dampak positif tidak hanya untuk organisasi tetapi juga bagi masyarakat dan lingkungan di sekitar mereka. Penghargaan profesional memiliki hubungan positif dengan makna pekerjaan, sedangkan manajemen partisipatif berfungsi sebagai moderator dalam hubungan tersebut (Zhou et al., 2023). Ini menyoroti peran dukungan sosial dalam meningkatkan kinerja di sektor kesehatan, di mana penghargaan dan pengakuan terhadap kontribusi individu sangat penting untuk menjaga semangat kerja dan kolaborasi tim. Dukungan organisasi yang dirasakan memiliki hubungan positif dengan modal psikologis lintas budaya dan kreativitas, di mana EOC berperan sebagai mediator (Georgiadou et al., 2024b). Temuan ini relevan dalam konteks krisis global saat ini, di mana inovasi dan adaptasi sangat diperlukan untuk menghadapi tantangan yang ada.

Dukungan organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Artatanaya et al., 2023b). Ini menegaskan bahwa perhatian terhadap dukungan karyawan merupakan kunci dalam meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada stabilitas dan pertumbuhan jangka panjang organisasi. Terakhir, (Heyns et al., 2021) menunjukkan bahwa makna pekerjaan memediasi hubungan antara keterlibatan kerja dan nilai pelanggan yang dirasakan. Sementara itu, (Tang et al., 2017) menemukan bahwa sistem kerja berkinerja tinggi (HPWS) dapat meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan, yang pada gilirannya mendorong kreativitas karyawan, dengan desentralisasi manajemen memperkuat hubungan ini. Keberhasilan dalam menerapkan sistem ini dapat mengarah pada lingkungan kerja yang lebih inovatif dan produktif, di mana karyawan merasa lebih diberdayakan dan terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi.

Secara keseluruhan, kajian ini menunjukkan bahwa dukungan yang dirasakan dari organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan keterlibatan, makna kerja, dan kreativitas karyawan. Oleh karena itu, organisasi sebaiknya memfokuskan perhatian mereka pada penguatan dukungan ini guna mencapai hasil yang optimal dan berkelanjutan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, organisasi tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga mendorong kinerja yang lebih baik, yang pada akhirnya akan membawa keuntungan jangka panjang bagi semua pihak yang terlibat. Dengan demikian, strategi pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada dukungan dan pemberdayaan karyawan seharusnya menjadi prioritas utama dalam agenda organisasi modern.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil ulasan literatur, dapat disimpulkan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi (POS) memiliki peranan yang sangat penting dalam menciptakan pengalaman kerja yang positif bagi karyawan sekaligus meningkatkan efektivitas organisasi. POS terbukti memperkuat makna kerja, keterlibatan karyawan, dan mengurangi tingkat stres yang dirasakan dalam lingkungan kerja. Karyawan yang merasa dihargai, didukung, dan diakui oleh organisasinya menunjukkan motivasi intrinsik yang lebih tinggi, komitmen kerja yang kuat, serta mampu mengelola tekanan kerja dengan lebih baik. Selain itu, hubungan

positif antara POS dan hasil-hasil tersebut dapat diperkuat oleh berbagai faktor seperti iklim etika organisasi, kesejahteraan karyawan, serta praktik manajemen yang suportif. Oleh karena itu, POS tidak hanya penting dari sisi psikologis, tetapi juga merupakan strategi manajerial yang berdampak pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Saran

Organisasi sebaiknya meningkatkan komunikasi terbuka, memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan, serta menyediakan program dukungan seperti pelatihan dan konseling untuk mengelola stres. Membangun iklim kerja yang etis dan kepemimpinan yang suportif juga penting untuk memperkuat persepsi dukungan organisasi. Langkah-langkah ini akan meningkatkan keterlibatan, motivasi, dan kesejahteraan karyawan sekaligus mendorong keberhasilan organisasi secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M. S., Barattucci, M., Ramayah, T., Ramaci, T., & Khalid, N. (2022). Organizational support and perceived environment impact on quality of care and job satisfaction: a study with Pakistani nurses. *International Journal of Workplace Health Management*, 15(6), 677–693. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-09-2021-0179>
- Al Nahyan, M. T., Al Ahababi, J. M., Alabdulrahman, M. A., Alhosani, I., Jabeen, F., & Farouk, S. (2024a). Employee job security and job performance: the mediating role of well-being and the moderating role of perceived organizational support and psychological capital. *European Journal of Management and Business Economics*. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-01-2023-0011>
- Al Nahyan, M. T., Al Ahababi, J. M., Alabdulrahman, M. A., Alhosani, I., Jabeen, F., & Farouk, S. (2024b). Employee job security and job performance: the mediating role of well-being and the moderating role of perceived organizational support and psychological capital. *European Journal of Management and Business Economics*. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-01-2023-0011>
- Al-Omar, H. A., Arafah, A. M., Barakat, J. M., Almutairi, R. D., Khurshid, F., & Alsultan, M. S. (2019). The impact of perceived organizational support and resilience on pharmacists' engagement in their stressful and competitive workplaces in Saudi Arabia. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 27(7), 1044–1052. <https://doi.org/10.1016/j.jsps.2019.08.007>
- Alshaabani, A., Naz, F., Magda, R., & Rudnák, I. (2021). Impact of perceived organizational support on ocb in the time of covid-19 pandemic in hungary: Employee engagement and affective commitment as mediators. *Sustainability (Switzerland)*, 13(14). <https://doi.org/10.3390/su13147800>
- Artatanaya, I. G. L. S., Supiatni, N. N., Kencanawati, A. A. A. M., Marhaeni, K. E., & Muderana, I. K. (2023a). effect of perceived organizational support to employee's organizational commitment. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 10(2), 101–109. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v10n2.2290>
- Artatanaya, I. G. L. S., Supiatni, N. N., Kencanawati, A. A. A. M., Marhaeni, K. E., & Muderana, I. K. (2023b). effect of perceived organizational support to employee's organizational commitment. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 10(2), 101–109. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v10n2.2290>
- Bonaiuto, F., Fantinelli, S., Milani, A., Cortini, M., Vitiello, M. C., & Bonaiuto, M. (2022). Perceived organizational support and work engagement: the role of psychosocial variables. *Journal of Workplace Learning*, 34(5), 418–436. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2021-0140>
- Canboy, B., Tillou, C., Barzantny, C., Güçlü, B., & Benichoux, F. (2023a). The impact of perceived organizational support on work meaningfulness, engagement, and perceived stress in France. *European Management Journal*, 41(1), 90–100. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.12.004>
- Canboy, B., Tillou, C., Barzantny, C., Güçlü, B., & Benichoux, F. (2023b). The impact of perceived organizational support on work meaningfulness, engagement, and perceived stress in France. *European Management Journal*, 41(1), 90–100. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.12.004>
- de Klerk, J. J., & Jooste, M. (2023). Responsible leadership and its place in the leadership domain: A meaning-based systematic review. *Business and Society Review*, 128(4), 606–634. <https://doi.org/10.1111/basr.12331>
- Deepalakshmi, Dr. N., Tiwari, Dr. D., Baruah, Dr. R., Seth, A., & Bisht, R. (2024). Employee Engagement And Organizational Performance: A Human Resource Perspective. *Educational Administration: Theory and Practice*, 5941–5948. <https://doi.org/10.53555/kuey.v30i4.2323>



- Demerouti, E. (2016). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*, 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Deng, J. (2023). Leadership style, corporate social responsibility and corporate performance in pharmaceutical enterprise: Inputs to customer retention strategies. *International Journal of Research Studies in Management, 11*(6). <https://doi.org/10.5861/ijrsm.2023.1070>
- Georgiadou, A., Amari, A., Swalhi, A., & Hofaidhllaoui, M. (2024a). How does perceived organizational support improve expatriates' outcomes during global crises? The mediating role of the ethical organizational climate in global organizations. *Journal of International Management, 30*(3). <https://doi.org/10.1016/j.intman.2024.101131>
- Georgiadou, A., Amari, A., Swalhi, A., & Hofaidhllaoui, M. (2024b). How does perceived organizational support improve expatriates' outcomes during global crises? The mediating role of the ethical organizational climate in global organizations. *Journal of International Management, 30*(3). <https://doi.org/10.1016/j.intman.2024.101131>
- Gusmerotti, N. M., Todaro, N. M., Tosi, D., & Testa, F. (2023). Green work climate, work meaningfulness and supervisor environmental priority: A social exchange perspective on employees' eco-initiatives. *Journal of Cleaner Production, 415*. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.137889>
- Haque, A., Fernando, M., & Caputi, P. (2021). Responsible leadership and employee outcomes: a systematic literature review, integration and propositions. *Asia-Pacific Journal of Business Administration, 13*(3), 383–408. <https://doi.org/10.1108/APJBA-11-2019-0243>
- Haque, A., & Islam, M. S. (2021). COVID-19 Vaccination in South Asia: A Call for Responsible Leadership Among SAARC Countries. *Leadership in Health Services, 35*(1), 91–97. <https://doi.org/10.1108/lhs-09-2021-0077>
- Harunavamwe, M., & Kanengoni, H. (2023). Hybrid and virtual work settings; the interaction between technostress, perceived organisational support, work-family conflict and the impact on work engagement. *African Journal of Economic and Management Studies, 14*(2), 252–270. <https://doi.org/10.1108/AJEMS-07-2022-0306>
- Heyns, M., McCallaghan, S., & Beukes, W. (2021). Work engagement and perceived customer value, the mediating role of meaningfulness through work. *South African Journal of Economic and Management Sciences, 24*(1). <https://doi.org/10.4102/sajems.v24i1.3749>
- Huang, R. T. (2022). Exploring the roles of self-determined motivation and perceived organizational support in organizational change. *European Journal of Management and Business Economics*. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-03-2022-0056>
- Imran, R., & Aldaas, R. (2020). Entrepreneurial leadership: a missing link between perceived organizational support and organizational performance. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development, ahead-of-print*. <https://doi.org/10.1108/WJEMSD-10-2019-0077>
- Kahn, R. L., & Byosiore, P. (1992). Stress in organizations. In *Handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 3, 2nd ed.* (pp. 571–650). Consulting Psychologists Press.
- Kahn, W. A. (2021). The role of leadership in employee engagement: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior, 42*(5), 685–701.
- Maan, A. T., Abid, G., Butt, T. H., Ashfaq, F., & Ahmed, S. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Future Business Journal, 6*(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00027-8>
- Paarima, Y., Kisinna, A. A., & Ofei, A. M. A. (2024a). Perceived organizational politics: Implications for nurses' stress and job satisfaction. *International Journal of Africa Nursing Sciences, 20*. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2024.100686>
- Paarima, Y., Kisinna, A. A., & Ofei, A. M. A. (2024b). Perceived organizational politics: Implications for nurses' stress and job satisfaction. *International Journal of Africa Nursing Sciences, 20*. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2024.100686>
- Rai, A., Kim, M., & Singh, S. K. (2023a). Meaningful work from ethics perspective: Examination of ethical antecedents and outcomes of meaningful work. *Journal of Business Research, 169*. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114287>
- Rai, A., Kim, M., & Singh, S. K. (2023b). Meaningful work from ethics perspective: Examination of ethical antecedents and outcomes of meaningful work. *Journal of Business Research, 169*. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114287>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology, 87*, 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Shabbir, T., Naz, K., & Trivedi, S. D. (2021). Perceived Organizational Support and Employee Performance. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership, 35*–44. <https://doi.org/10.51629/ijeamal.v2i1.14>

- Tang, G., Yu, B., Cooke, F. L., & Chen, Y. (2017). High-performance work system and employee creativity: The roles of perceived organisational support and devolved management. *Personnel Review*, 46(7), 1318–1334. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2016-0235>
- Zhang, S., Huang, W., & Li, H. (2023). Perceived organizational support and occupational commitment: A study among male kindergarten teachers. *Heliyon*, 9(9). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e20369>
- Zhou, Q., Sacramento, C., & Martinaityte, I. (2023). Work meaningfulness and performance among healthcare professionals: The role of professional respect and participative management. *Journal of Business Research*, 163. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113908>