



PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *ORGANIZATIONAL VIRTUOUSNESS* PADA KINERJA DIMEDIASI OLEH *EMPLOYEE WELL-BEING*

Adinda Galih Tiarany¹ dan Zainal Mustofa²

Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, Indonesia

Email : agtiarany@gmail.com

Info Artikel :

Diterima : 25 Juni 2022

Disetujui : 5 Juli 2022

Dipublikasikan : 15 Juli 2022

ABSTRAK

Kata Kunci:
Perceived
Organizational
Support,
Organizational
Virtuousness,
Employee Well-
Being, Kinerja

Latar Belakang: Kinerja Pekerja sangat penting bagi suatu organisasi karena kinerja yang baik berarti Pekerja organisasi dapat menghasilkan produk atau jasa yang baik, sehingga organisasi dapat bertahan, bersaing, berkembang untuk mencapai tujuan. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* (POS), *organizational virtuousness* (OV) pada kinerja dimediasi oleh *employee well-being* (EWB) pada Abdi Dalem di Kraton Yogyakarta. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan wawancara dan observasi sebagai data pelengkap. **Hasil:** Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa POS dan OV terhadap kinerja secara langsung. POS mempengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui EWB dengan pengaruh yang paling dominan dibandingkan dengan OV. **Kesimpulan:** Pemberian dukungan dengan optimal dan dapat memenuhi kebutuhan sosio-emosional pada Abdi Dalem dapat meningkatkan kepercayaan Abdi Dalem bahwa organisasi tempat mereka bekerja memperdulikan kesejahteraan orang-orang di dalamnya sehingga *output* yang diberikan untuk organisasi berupa kinerja yang maksimal dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

ABSTRACT

Keywords:
Perceived
Organizational
Support,
Organizational
Virtuousness,
Employee Well-
Being,
Performance

Background: Employee performance is very important for an organization because good performance means that the organization's employees can produce good products or services, so that the organization can survive, compete, and develop to achieve goals. **Purpose:** This study aims to determine the effect of perceived organizational support (POS), organizational virtuousness (OV) on performance mediated by employee well-being (EWB) at Abdi Dalem at Kraton Yogyakarta. **Method:** The research method used in this study is a quantitative method. Collecting data using questionnaires with interviews and observations as complementary data. **Results:** The results of this study indicate that POS and OV directly affect performance. POS affects performance indirectly through EWB with the most dominant influence compared to OV. **Conclusion:** Providing support optimally and can meet the socio-emotional needs of Abdi Dalem can increase Abdi Dalem's confidence that the organization where they work cares about the welfare of the people

in it so that the output provided for the organization is in the form of maximum performance and in accordance with the standards set.

PENDAHULUAN

Kinerja Pekerja didefinisikan sebagai kemampuan organisasi untuk melakukan keterampilan (kualitas, efisiensi dan faktor terkait lainnya di tempat kerja). Ini adalah faktor yang sangat penting dan perlu karena mencakup kemampuan setiap Pekerja saat melakukan tugasnya. Kinerja Pekerja sangat penting bagi suatu organisasi karena kinerja yang baik berarti Pekerja organisasi dapat menghasilkan produk atau jasa yang baik, sehingga organisasi dapat bertahan, bersaing, berkembang untuk mencapai tujuan (Susita dkk, 2021). Kinerja Pekerja dapat secara langsung berdampak pada kinerja organisasi. Sebuah tinjauan baru-baru ini mengatakan bahwa, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pekerjaan yaitu tuntutan fisik, kognitif, dan afektif atas individu, pekerjaan, organisasi, dan sumber daya sosial yang terkait (Nguyen, Luan, & Khoa, 2021). Pentingnya kinerja tidak hanya berlaku pada organisasi atau organisasi yang mengacu pada profit. Namun juga pada organisasi non-profit seperti Kraton Hadiningrat Yogyakarta.

Kraton Hadiningrat Yogyakarta didirikan oleh Sri Sultan Hamengkubuwono I beberapa bulan pasca perjanjian Giyanti tahun 1755. Sebelum menjadi Kraton, Sri Sultan Hamengkubuwono I berdiam di Pesanggrahan Ambar Ketawang yang berada di wilayah kecamatan Gamping, Sleman, Yogyakarta. (Perpusnas.go.id, 2016). Seperti pemerintahan modern pada umumnya, Kraton Yogyakarta memiliki jenjang dan struktur organisasi. Struktur dan jenjang kepangkatan ini diisi dengan adanya Abdi Dalem. Abdi Dalem pada Kraton Yogyakarta dibagi menjadi dua macam, yaitu Abdi Dalem Keprajan dan Abdi Dalem Punakawan. Yang membedakan keduanya adalah dari pangkat yang dimiliki. Abdi Dalem Keprajan memiliki pangkat atau kasta yang lebih tinggi dibandingkan dengan Abdi Dalem Punakawan. Pada umumnya Abdi Dalem Keprajan adalah orang-orang yang telah memasuki masa pensiun kemudian mendarmabaktikan waktu, ilmu, dan tenaganya untuk membantu Kraton secara suka rela. Abdi Dalem Punakawan adalah tenaga operasional yang menjalankan tugas keseharian di dalam Kraton.

Tugas Abdi Dalem Keprajan maupun Punakawan secara umum sama, artinya sama-sama mengabdikan pada Kraton Yogyakarta. Yang membedakan kedua abdi dalem tersebut adalah pemberian uang pituas (gaji). Untuk Abdi Dalem Keprajan tidak mendapatkan uang pituas, sebab sudah mendapatkan uang pensiun. Sedangkan Punakawan mendapatkan uang pituas walaupun jumlahnya yang diterima kecil. (kratonjogja.id, 2016). Menjadi Abdi Dalem artinya siap untuk mengabdikan pada Kraton Yogyakarta Hadinigrat. Pengabdian ini biasa disebut dengan “Sendika Dawuh” yang berarti, “Saya patuh kepada perkataan pimpinan”. Setiap Abdi Dalem harus berpegang teguh dengan prinsip ini. Hanya saja yang terjadi, prinsip ini mulai mengikis. Di mana masyarakat menganggap menjadi Abdi Dalem bukan karena tulus untuk mengabdikan pada Kraton Yogyakarta, melainkan menjadi Abdi Dalem sebagai pekerjaan atau mata pencaharian.

Dilansir dari sebuah berita bahwa, Kraton Yogyakarta menerima Danais (Dana Istimewa) yang juga dipergunakan untuk memberikan gaji atau upah pada Abdi Dalem yang diterima setiap bulan. Menurut salah satu abdi dalem, KRT Dipokusumo, gaji yang diserahkan kali ini adalah berasal dari alokasi Danais, meski setiap ada agenda kasultanan tetap menerima upah, yang disebut kekucah. Melihat jumlah gaji yang

diperoleh untuk Abdi Dalem kini dibantu oleh Danais. Sehingga hal ini menyebabkan berkurangnya kualitas kinerja pada Abdi Dalem Kraton Yogyakarta.

Adanya kinerja yang baik pada individu, tidak muncul begitu saja. Namun dapat didorong oleh beberapa hal. Salah satunya adalah kesejahteraan.

Ciri-ciri kepribadian, kondisi pekerjaan dan karakteristik organisasi semuanya telah diidentifikasi sebagai anteseden penting dari kinerja pekerjaan pekerja (Kundi, Aboramadan, Elhamalawi, & Shahid, 2020). Salah satu dari kepribadian yang disebutkan adalah kesejahteraan pada pekerja atau employee well-being (EWB). Well-being pada pekerja dapat menjadi salah satu kunci untuk menentukan efektifitas organisasi untuk jangka panjang (Aryanti, Sari, & Widiana, 2020).

Tinggi dan rendahnya employee well-being bergantung kepada sumber yang dapat mempengaruhinya. Salah satunya adalah dukungan organisasi yang dirasakan atau perceived organizational support (POS). POS mendefinisikan persepsi pekerja terkait dengan organisasi dan kontribusinya serta kepedulian terhadap kesejahteraan mereka (Wattoo, Zhao, & Xi, 2018). Roemer dan Harris (2018) pada hasil penelitiannya menyatakan bahwa POS dapat dijadikan sebagai prediktor adanya well-being pada Pekerja.

Tidak hanya dukungan organisasi yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja pekerja. (Magnier-Watanabe, Uchida, Orsini, & Benton, 2020) menjelaskan salah satu hal yang dapat menciptakan kinerja pekerja yang memenuhi standar organisasi dan kesejahteraan pekerja adalah Virtuousness atau kebajikan yang ada di dalam organisasi tersebut. Kebajikan organisasi atau bisa disebut dengan Organizational Virtuousness (OV) dikaitkan dengan apa yang dicita-citakan individu dan organisasi ketika mereka berada dalam kondisi terbaiknya. Kebajikan telah didefinisikan sehubungan dengan tujuan hidup yang bermakna, pemuliaan manusia, pengembangan pribadi, dan mengarah pada kesehatan, kebahagiaan, serta ketahanan dalam keadaan yang menderita (Cameron, Bright, & Caza, 2004).

Magnier-Watanabe (2017) pada penelitiannya menjelaskan, kebajikan organisasi (OV) mempengaruhi kinerja pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa, pekerja akan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi jika mereka merasa bahwa organisasi atau organisasi mereka dapat dipercaya, peduli dan bercirikan integritas dan kehormatan. pekerja cenderung lebih berusaha dalam pekerjaan mereka jika mereka menghormati dan merasa baik tentang organisasi mereka. Selain itu, kebajikan organisasi umum secara positif akan mempengaruhi kinerja pekerjaan yang berhubungan dengan manajemen diri individu melalui dua jalur. Secara langsung dan melalui kesejahteraan positif. Hal ini menunjukkan bahwa, kebajikan organisasi mempengaruhi kemampuan individu untuk mengelola sendiri pekerjaannya dengan meningkatkan perasaan kesejahteraan dalam diri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perceived organizational support (POS), organizational virtuousness (OV) pada kinerja dimediasi oleh employee well-being (EWB) pada Abdi Dalem di Kraton Yogyakarta.

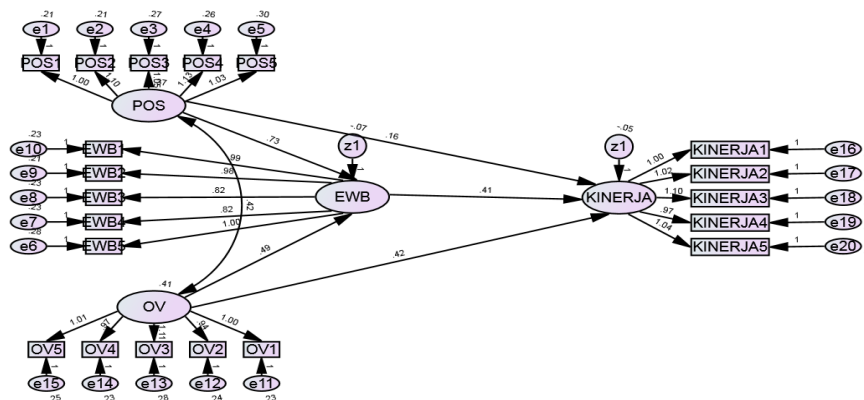
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuisioner, observasi, dan wawancara sebagai data pelengkap saja. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan Structural Equation Modelling (SEM) untuk menguji dan mengembangkan hipotesis penelitian. Data pada penelitian ini diolah dengan AMOS (Analysis of Moment Structure) versi 26. Populasi pada penelitian ini adalah Abdi Dalem di Karaton Yogyakarta Hadiningrat sebanyak 150 Abdi Dalem. Pada penelitian ini, peneliti memutuskan untuk menggunakan seluruhnya. Sehingga metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh atau sensus. Teknik sampling jenuh merupakan teknik dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir kesalahan dan memperoleh hasil yang akurat (Sugiyono, 2019). Kriteria sampel yang digunakan adalah Abdi Dalem yang sudah mengabdikan selama 1 tahun di Kraton Yogyakarta dan pada rentang usia 20-60 tahun.

Pengukuran perceived organizational support berdasarkan indikator-indikator dari teori ini (Roebuck-Spencer, Vincent, Schlegel, & Gilliland, 2013). Pengukuran organizational virtuousness dibuat berdasarkan indikator-indikator dari teori Cameron (2004). Pengukuran employee well-being dibuat berdasarkan indikator-indikator dari teori Hati dan Pradhan (Pradhan & Hati, 2022). Pengukuran kinerja dibuat berdasarkan indikator-indikator dari teori (Na-Nan, Joungtrakul, & Dhienhirun, 2018). Responden pada penelitian ini diminta untuk mengisi persetujuan atau tidak yang diberikan dengan skala Likert sebanyak enam poin. Nilai 6 adalah sangat setuju dan nilai 1 adalah sangat tidak setuju.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perolehan nilai factor loading pada penelitian ini sudah memenuhi kriteria karena tidak ada yang dibawah 0,70. Hasil analisis model, diperoleh Chi-Square sebesar 280,7 dengan probabilitas 0,000. Kriteria Goodness of Fit lainnya yang sudah memenuhi standar fit adalah CMIN/DF, RMSEA, CFI, dan TLI.



Gambar 1. Hasil Uji Model Penelitian

Tabel 1.
Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel		Estimate	c.r	P	Keterangan
Wellbeing	← Org_support	0,731	9,714	0,000	Terbukti
Wellbeing	← Virtuousness	0,49	7,779	0,000	Terbukti

Kinerja	←	Virtuousness	0,421	8,682	0,000	Terbukti
Kinerja	←	Org_support	0,155	2,857	0,004	Terbukti
Kinerja	←	Wellbeing	0,408	8,993	0,000	Terbukti

Hipotesis penelitian ini diuji dengan menganalisis angka pada estimasi pengaruh antar variabel dalam model. Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai pada tabel probabilitas adalah $(p) \leq 0,05$. Sehingga, dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini sepenuhnya terbukti.

Hasil pengujian variabel POS dengan EWB menghasilkan nilai estimasi sebesar 0,731 dengan nilai c.r sebesar 9,714 dan probabilitas $<0,05$. Sehingga, dari hasil ini dapat dikatakan bahwa H_1 pada penelitian ini didukung. Artinya semakin tinggi POS yang dirasakan oleh Abdi Dalem Kraton Yogyakarta maka semakin tinggi pula kesejahteraan diri. Secara keseluruhan, hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif POS dengan EWB pada Abdi Dalem di Kraton Yogyakarta didukung secara statistik hasil empirik. Pada variabel OV dengan variabel EWB menghasilkan nilai estimasi sebesar 0,49 dengan nilai c.r 7,779 dan probabilitas 0,000 ($p < 0,05$). Dari hasil ini dapat dikatakan bahwa H_2 pada penelitian ini didukung secara statistik hasil empirik. Artinya, semakin tinggi kebajikan yang diterapkan maka kesejahteraan pada Abdi Dalem di Kraton Yogyakarta.

Variabel OV dan variabel kinerja menghasilkan nilai estimasi sebesar 0,421. Dengan nilai c.r sebesar 8,682 pada probabilitas 0,000 ($p < 0,05$). Penjelasan ini membuktikan bahwa H_3 pada penelitian ini didukung secara statistik dari hasil empirik. Terakhir, variabel EWB dan variabel kinerja menghasilkan nilai estimasi sebesar 0,408. Perolehan nilai c.r adalah sebesar 8,993 dengan tingkat probabilitas 0,000 dimana ($p < 0,005$). Hal ini membuktikan bahwa hipotesis adanya hubungan positif pada EWB dengan kinerja Abdi Dalem di Kraton Yogyakarta terbukti. Dalam artian, jika kesejahteraan Abdi Dalem Kraton Yogyakarta ditingkan maka kinerja yang dihasilkan oleh Abdi Dalem Kraton Yogyakarta juga akan meningkat.

Pada penelitian ini juga dilakukan pengujian pada variabel employee well-being (EWB) sebagai variabel mediator untuk pengaruh perceived organizational support (POS) dan organizational virtuousness (OV) terhadap kinerja.

Tabel 2.
Pengaruh Langsung

	OV (x_2)	POS (x_1)	EWB (y_1)	Kinerja (y_2)
EWB (y_1)	0,490	0,731	0	0
Kinerja (y_2)	0,421	0,155	0,408	0

Tabel 3.
Pengaruh Tidak Langsung

	OV (x_2)	POS (x_1)	EWB (y_1)	Kinerja (y_2)
EWB (y_1)	0	0	0	0
Kinerja (y_2)	0,200	0,298	0	0

Pengaruh POS terhadap kinerja melalui EWB adalah sebesar 0,298. Jadi, jika meningkatkan POS untuk meningkatkan kinerja, maka didapat peningkatan pada EWB sebesar 0,298. Sedangkan, pengaruh OV terhadap kinerja melalui EWB adalah sebesar 0,200. Sehingga, jika meningkatkan OV dengan maksud meningkatkan kinerja, maka

didapat meningkatkan EWB sebesar 0,20. Sehingga, dari hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh POS lebih dominan daripada OV.

Pada suatu penelitian menjelaskan POS mencerminkan keyakinan pekerja tentang upaya dari organisasi untuk kesejahteraan mereka (Rahman, Björk, & Raval, 2020). POS memiliki hubungan dengan reaksi afektif seperti kepuasan dan suasana hati. Reaksi afektif ini merupakan bentuk respon dari kesejahteraan. Dari hasil penelitian, Abdi Dalem merasakan dukungan dari Kraton Yogyakarta. Artinya, selama bekerja menjadi Abdi Dalem upaya Kraton Yogyakarta dalam memberikan dukungan baik berupa materi dan non-materi demi kesejahteraan dapat diterima dengan cukup baik bagi sebagian besar Abdi Dalem. Ketulusan masyarakat yang rela mengabdikan dirinya menjadi Abdi Dalem dalam jangka waktu lama menjadi salah satu pertimbangan bagi Kraton Yogyakarta untuk dapat memberikan timbal balik yang setimpal untuk menunjang kesejahteraan mereka baik dari sisi kenyamanan saat bekerja dan sisi kehidupan. Pada suatu penelitiannya menjelaskan, kepedulian organisasi dengan memberikan banyak sumber dukungan menyebabkan pekerja merasa nyaman dan muncul perasaan untuk tetap bekerja di organisasi tersebut dalam waktu lama (Ogbonnaya, Tillman, & Gonzalez, 2018).

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara POS terhadap kinerja Abdi Dalem Kraton Yogyakarta. POS memberikan kontribusi yang signifikan untuk kepuasan dan kinerja (Pires, 2018). Ketika pekerja memiliki persepsi positif terhadap perlakuan yang mereka terima dari organisasi maupun atasannya, maka akan menghasilkan perasaan pengalaman kerja yang lebih memuaskan dan memunculkan perilaku timbal balik pekerja terhadap organisasi ke arah yang lebih baik. Begitu juga dengan pengaruh EWB pada kinerja yang ditemukan positif secara signifikan. Penemuan ini sejalan dengan penelitian, ketika pekerja merasakan kesejahteraan yang meningkat ditemukan sebagai pengambil keputusan yang baik, memiliki hubungan sosial yang baik, dan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Status kesejahteraan pekerja memiliki pengaruh langsung terhadap prestasi kerja, perilaku kerja karyawan, dan kehadiran kerja .

Pada hasil mediasi, dilihat bahwa peran POS lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja melalui EWB secara tidak langsung. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Wong, 2018) bahwa ditemukan dukungan dapat meningkatkan kinerja dan dapat semakin baik ketika kesejahteraan juga ditingkatkan. Sehingga kesejahteraan dapat memainkan peran penting dalam menjembatani dukungan dari organisasi dalam meningkatkan kinerja . Pekerja yang bahagia dan sejahtera adalah mereka yang berbagi emosi positif dan produktif karena tampil lebih baik di tempat kerja (Kaur & Singh, 2022). Tempat kerja, kondisi kerja, pendekatan yang memotivasi atau pendekatan yang berfokus pada sistem penghargaan yang dirasakan menjadi faktor pendorongnya (FOGAÇA, COELHO JUNIOR, PASCHOAL, FERREIRA, & TORRES, 2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan pada penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada bidang manajemen sumber daya manusia. Khususnya pada *perceived organizational support* (POS), *organizational virtuousness* (OV), *employee well-being* (EWB), dan kinerja. Pemberian dukungan dengan optimal dan dapat memenuhi kebutuhan sosio-emosional pada Abdi Dalem dapat meningkatkan kepercayaan Abdi Dalem bahwa organisasi tempat mereka bekerja memperlakukan kesejahteraan orang-orang di dalamnya sehingga *output* yang diberikan untuk organisasi berupa kinerja yang maksimal dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

BIBLIOGRAFI

- Aryanti, Ratih Devi, Sari, Erita Yuliasesti Diah, & Widiyana, Herlina Siwi. (2020). A Literature Review of Workplace Well-Being. *International Conference on Community Development (ICCD 2020)*, 605–609. Atlantis Press.
- Cameron, Kim S., Bright, David, & Caza, Arran. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 766–790.
- FOGAÇA, NATASHA, COELHO JUNIOR, FRANCISCO A., PASCHOAL, TATIANE, FERREIRA, MARIO C., & TORRES, CAMILA C. (2021). Relações entre desempenho, bem-estar no trabalho, justiça e suporte organizacional: uma perspectiva multinível. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 22.
- Kaur, Harleen, & Singh, Tushar. (2022). *Emotion, Well-Being, and Resilience-Theoretical Perspectives and Practical Applications*. Springer.
- Kundi, Yasir Mansoor, Aboramadan, Mohammed, Elhamalawi, Eissa M. I., & Shahid, Subhan. (2020). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Magnier-Watanabe, Remy, Uchida, Toru, Orsini, Philippe, & Benton, Caroline F. (2020). Organizational virtuousness, subjective well-being, and job performance: Comparing employees in France and Japan. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*.
- Na-Nan, K. H., Joungrakul, Jamnean, & Dhienhirun, Auemporn. (2018). The influence of perceived organizational support and work adjustment on the employee performance of expatriate teachers in Thailand. *Modern Applied Science*, 12(3), 105.
- Nguyen, Minh Ha, Luan, Nguyen Vinh, & Khoa, Bui Thanh. (2021). Employer attractiveness and employee performance: An Exploratory study. *Journal of System and Management Sciences*, 11(1), 97–123.
- Ogbonnaya, Chidiebere, Tillman, C. Justice, & Gonzalez, Katerina. (2018). Perceived organizational support in health care: The importance of teamwork and training for employee well-being and patient satisfaction. *Group & Organization Management*, 43(3), 475–503.
- Pires, Maria Leonor. (2018). Working conditions and organizational support influence on satisfaction and performance. *European Journal of Applied Business and Management*, 4(3), 162–186.
- Pradhan, Rabindra Kumar, & Hati, Lopamudra. (2022). The measurement of employee well-being: development and validation of a scale. *Global Business Review*, 23(2), 385–407.

- Rahman, Arafat, Björk, Peter, & Ravald, Annika. (2020). Exploring the effects of service provider's organizational support and empowerment on employee engagement and well-being. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1767329.
- Roebuck-Spencer, Tresa M., Vincent, Andrea S., Schlegel, Robert E., & Gilliland, Kirby. (2013). Evidence for added value of baseline testing in computer-based cognitive assessment. *Journal of Athletic Training*, 48(4), 499–505.
- Sugiyono, Dr. (2019). *Statistika untuk Penelitian (Cetakan ke-30)*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Wattoo, Mashal Ahmed, Zhao, Shuming, & Xi, Meng. (2018). Perceived organizational support and employee well-being: Testing the mediatory role of work–family facilitation and work–family conflict. *Chinese Management Studies*.
- Wong, Kenchi C. K. (2018). Work support, psychological well-being and safety performance among nurses in Hong Kong. *Psychology, Health & Medicine*, 23(8), 958–963.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.