

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

Cappucino Cincau Abude merupakan unit bisnis dari Abude Group yang bergerak di sektor minuman ringan (*Food and Beverage/F&B*). Usaha ini didirikan oleh Budi Permana, seorang lulusan S1 Ekonomi dari Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin, pada tanggal 23 Februari 2014. Awal mula usaha ini sangat sederhana, dimulai hanya dengan menggunakan gerobak, meja, dan peralatan seadanya. Namun berkat semangat kewirausahaan dan dedikasi tinggi, usaha ini berkembang pesat. Seiring berjalannya waktu, Cappucino Cincau Abude berhasil membuka beberapa cabang di berbagai wilayah Kalimantan Selatan dan kini telah memiliki enam outlet resmi. Produk andalan yaitu minuman cappucino cincau sangat disukai di kalangan masyarakat karena rasanya yang khas dan harganya murah, mampu masuk dalam segmen, dari pelajar, mahasiswa, masyarakat umum. Abude Group kini melayani rata-rata 350 konsumen setiap hari.

Letak Geografis Kantor pusat Cappucino Cincau Abude terletak di: Jl. Dahlia No.21, Mawar, Kecamatan Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70114. Selain itu, enam cabang utama Cappucino Cincau Abude tersebar di wilayah Banjarmasin dan sekitarnya, yaitu:

- a. Jl. Kp. Melayu Darat No.1, Sungai Bilu
- b. Jl. Prona 1, Pemurus

- c. Jl. Permata Raya, Handil Bakti
- d. Jl. HKSN, Alalak Utara
- e. Jl. Pramuka No.2 RT.07, Pemurus Luar

Visi dan Misi Abude Group mempunyai visi yaitu membuka ribuan lapangan pekerjaan dan mencetak ratusan wirausaha muda, serta memperluas jangkauan bisnis dengan membuka ratusan outlet di seluruh wilayah Kalimantan Selatan. Misi dan Filosofi Usaha Moto yang dipegang teguh oleh perusahaan adalah: “Bisnis bukan hanya sekedar tentang untung rugi tetapi tentang surga dan neraka.” Moto ini mencerminkan filosofi bahwa bisnis bukan semata-mata alat mencari keuntungan, melainkan sebagai bentuk ibadah, tanggung jawab moral, dan keterlibatan sosial yang berorientasi keberkahan dan kemanfaatan. Prinsip ini juga diwujudkan dalam komitmen sosial perusahaan, salah satunya dengan menjadi donatur aktif dalam kegiatan kemanusiaan seperti bantuan bencana serta dukungan solidaritas untuk Palestina.

2. Prosedur Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan melalui tiga tahap utama, yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap pelaporan. Pada tahap persiapan, peneliti menyusun rancangan dan instrumen penelitian dengan bimbingan dari dosen pembimbing akademik dan pembimbing skripsi, serta melakukan studi pendahuluan guna memperoleh gambaran awal mengenai persepsi dukungan organisasi dan tingkat kesejahteraan psikologis karyawan Generasi Z. Selanjutnya, tahap pelaksanaan terdiri dari proses pengumpulan data yang dilakukan langsung kepada subjek dari Abude Group dengan menggunakan instrumen yang telah terstandarisasi, tanpa uji

coba. Terakhir, tahap pelaporan dilakukan dengan menganalisis data yang diperoleh melalui metode statistik, guna menjawab pertanyaan penelitian dan mengungkapkan hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan Generasi Z di Abude Group.

TABEL 4. 1 PELAKSANAAN PENELITIAN

No	Hari/Tanggal	Kegiatan	Tempat	Keterangan
1	26 Agustus 2024	Seminar Proposal	UIN Antasari Banjarmasin	Daring
2	23 Oktober 2024	Studi Pendahuluan	Kota Banjarmasin Banjarbaru	Luring
3	4 Mei 2025	Wawancara Informan	Abude Group	Luring
4	15 Juni 2025	Pengumpulan Data Hari 1	Cabang Abude Group Dahlia & Vetran	Luring
5	16 Juni 2025	Pengumpulan Data Hari 2	Cabang Abude Group Handil Bakti & HKSN	Luring
6	17 Juni 2025	Pengumpulan Data Hari 3	Cabang Abude Group Kampung Melayu & Pemurus	Luring
7	18 Juni 2025	Analisis Data	Perpustakaan UIN Antasari	Luring
8	18 Juni 2025	Pengolahan Data	Perpustakaan UIN Antasari	Luring
9	19 Juni 2025	Hasil	Perpustakaan UIN Antasari	Luring

3. Hasil Uji Instrument

a. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, validitas dan reliabilitas instrumen diukur untuk memastikan bahwa setiap aitem mampu merepresentasikan konstruk yang diteliti secara akurat dan konsisten. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, di mana aitem dinyatakan valid apabila nilai r hitung $\geq r$ tabel

yang dihitung dengan rumus $df = N - 2$. Pengujian dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS for Windows versi 27. Instrumen Persepsi Dukungan Organisasi terdiri dari 16 aitem dengan korelasi item-total berkisar antara 0,647 hingga 0,826, serta menunjukkan koefisien reliabilitas konstruk sebesar 0,950 yang mencerminkan konsistensi internal sangat tinggi. Di sisi lain, pengukuran Kesejahteraan Psikologis dalam penelitian ini menggunakan skala yang diadaptasi dari model Ryff (1989), yang terdiri atas enam dimensi utama dan memuat 30 pernyataan. Instrumen ini memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,961. Kedua alat ukur menggunakan format respons berupa skala *Likert*. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, seluruh item pada masing-masing skala dinyatakan layak dan memenuhi syarat untuk digunakan dalam tahap analisis penelitian selanjutnya.

1) Skala Persepsi Dukungan Organisasi

Skala Persepsi Dukungan Organisasi dalam penelitian ini mengacu pada teori dasar mengenai persepsi dukungan organisasi yang dirasakan (*perceived organizational support*), dengan fokus pada persepsi karyawan terhadap sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan sumber yang valid.

Proses validitas dilakukan untuk memastikan setiap pernyataan secara akurat mengukur konstruk yang dimaksud, menggunakan bantuan program SPSS for Windows versi 27. Hasil uji menunjukkan bahwa faktor muatan berkisar antara 0,647 hingga 0,826, dengan koefisien reliabilitas konstruk sebesar 0,951. Nilai tersebut mencerminkan konsistensi internal yang sangat tinggi, sehingga seluruh aitem dalam skala ini dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur

persepsi dukungan organisasi pada karyawan Generasi Z di Abude Group Banjarmasin.

TABEL 4. 2 UJI VALIDITAS DUKUNGAN ORGANISASI

<i>Item</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Item-Rest Correlation</i>	<i>Construct</i>	<i>Construct Reliability</i>
POS1	0.960	0.695	<i>Perceived Organizational Support</i>	0.951
POS2	0.960	0.549		
POS3	0.960	0.598		
POS4	0.960	0.603		
POS5	0.959	0.721		
POS6	0.959	0.741		
POS7	0.960	0.600		
POS8	0.960	0.601		
POS9	0.959	0.711		
POS10	0.959	0.701		
POS11	0.959	0.629		
POS12	0.960	0.591		
POS13	0.960	0.551		
POS14	0.959	0.755		
POS15	0.959	0.710		
POS16	0.959	0.721		

Berdasarkan hasil tersebut, seluruh aitem dinyatakan valid dan reliabel, sehingga layak digunakan dalam pengukuran persepsi dukungan organisasi pada karyawan Generasi Z di Abude Group Banjarmasin.. Berikut blue print skala loneliness setelah pelaksanaan uji coba:

TABEL 4. 3 SKALA DUKUNGAN ORGANISASI

No	Dimensi	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
1	<i>Fairness</i> (Keadilan)	12, 16	-	2
2	<i>Supervisor Support</i> (Dukungan Atasan)	4, 7, 8, 10, 14, 15	3, 13	8
3	<i>Organizational Rewards and Job Conditions</i> (Penghargaan Organisasi dan	1, 2, 11	5, 6, 9	6

	Kondisi Kerja)			
	Jumlah	11	5	16

2) Skala kesejahteraan Psikologis

Skala Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being*) dalam penelitian ini diadaptasi dari teori Ryff (1989) yang terdiri atas enam dimensi utama, yaitu *self- acceptance, positive relations with others, autonomy, environmental mastery, purpose in life, dan personal growth*. Skala yang digunakan memuat 30 butir pernyataan yang telah disesuaikan dan diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia. Penyesuaian dilakukan tanpa modifikasi terhadap konten asli demi menjaga keaslian instrumen.

TABEL 4. 4 SKALA UJI VALIDITAS KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS

<i>Item</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Item-Rest Correlation</i>	<i>Construct</i>	<i>Construct Reliability</i>
PWB 1	0.959	0.644	<i>Psychological Well Being</i>	0.961
PWB 2	0.960	0.598		
PWB 3	0.959	0.735		
PWB 4	0.959	0.717		
PWB 5	0.959	0.712		
PWB 6	0.959	0.678		
PWB 7	0.959	0.747		
PWB 8	0.960	0.566		
PWB 9	0.959	0.695		
PWB 10	0.960	0.549		
PWB 11	0.960	0.598		
PWB 12	0.960	0.603		
PWB 13	0.959	0.721		
PWB14	0.959	0.741		
PWB 15	0.960	0.600		
PWB 16	0.960	0.601		
PWB 17	0.959	0.711		
PWB 18	0.959	0.701		
PWB 19	0.959	0.629		
PWB 20	0.960	0.591		
PWB 21	0.960	0.551		
PWB 22	0.959	0.755		
PWB 23	0.959	0.710		

PWB 24	0.959	0.721		
PWB 25	0.960	0.533		
PWB 26	0.960	0.614		
PWB 27	0.959	0.742		
PWB 28	0.959	0.705		
PWB 29	0.960	0.570		
PWB 30	0.959	0.647		

Skala ini disusun menggunakan skala *Likert* dan telah melewati proses uji validitas. Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS versi 27, seluruh aitem menunjukkan nilai korelasi yang melebihi nilai *r*-tabel yang ditentukan, yaitu sebesar 0,3388 ($df = 45 - 2 = 43$). Dengan demikian, seluruh pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur kesejahteraan psikologis karyawan Generasi Z di Abude Group Banjarmasin.

Berdasarkan hasil tersebut, seluruh aitem dinyatakan valid sehingga layak digunakan dalam pengukuran Penelitian berikut blueprint kesejahteraan Psikologi:

TABEL 4. 5 SKALA UJI VALIDITAS KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS

No	Dimensi	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
1	<i>Self-Acceptance</i> (Penerimaan Diri)	-	1, 2, 11, 12, 21, 29	5
2	<i>Relations With Others</i> (Hubungan Dengan Lainnya)	-	3, 4, 13, 14, 22, 23	6
3	<i>Autonomy</i> (Kemandirian)	-	5, 15, 16, 24, 25	5
4	<i>Environmental Mastery</i> (Penguasaan Lingkungan)	-	6, 7, 17, 26	4
5	<i>Purpose In Life</i> (Tujuan Hidup)	-	8, 9, 20, 28	4
6	<i>Personal Growth</i> (Perkembangan Diri)	-	10, 18, 19, 27, 30	5
Jumlah		30		

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan setelah semua aitem dalam instrumen penelitian dinyatakan valid. Uji reliabilitas ini bertujuan untuk memastikan instrumen penelitian yang digunakan memiliki konsistensi juga stabilitas yang baik dan dapat diandalkan sebagai alat ukur. Tingkat reliabilitas skala diukur dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrumen penelitian. Peneliti dibantu dengan perangkat lunak IBM SPSS statistics versi 27.0 for windows untuk pengujian reliabilitas, kemudian didapatkan hasil sebagai berikut:

TABEL 4. 6 UJI RELIABILITAS KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS

Skala	Jumlah Aitem	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Persepsi Dukungan Organisasi	16	0,951	Reliabel
Kesejahteraan Psikologis	30	0,961	Reliabel

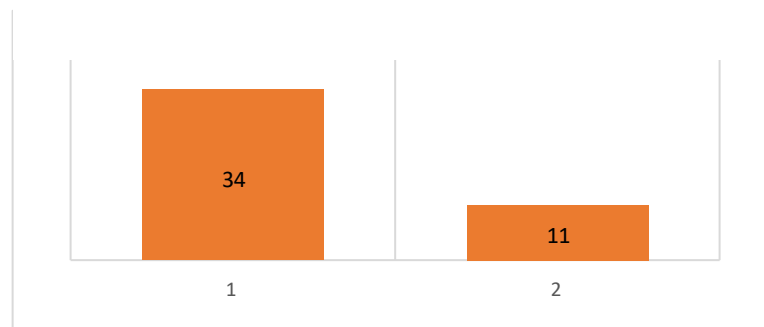
Berdasarkan kriteria penilaian pada uji reliabelitas dalam teori Arikunto, agar dapat dikatakan reliabel, nilai *cronbach's alpha* harus lebih besar dari 0,60.¹ Pada skala Persepsi Dukungan Organisasi dengan 16 aitem memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,951. Kemudian, nilai *Cronbach's Alpha* pada skala Kesejahteraan Psikologis dengan 30 aitem sebesar 0,961. Dengan demikian, kedua skala yang digunakan, yaitu persepsi dukungan organisasi dan kesejahteraan psikologis, dapat dikatakan reliabel.

4. Gambaran Distribusi Data

a. Respond Berdasarkan Jenis Kelamin

¹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*, Revisi (Jakarta: Rineka Cipta, 2014).

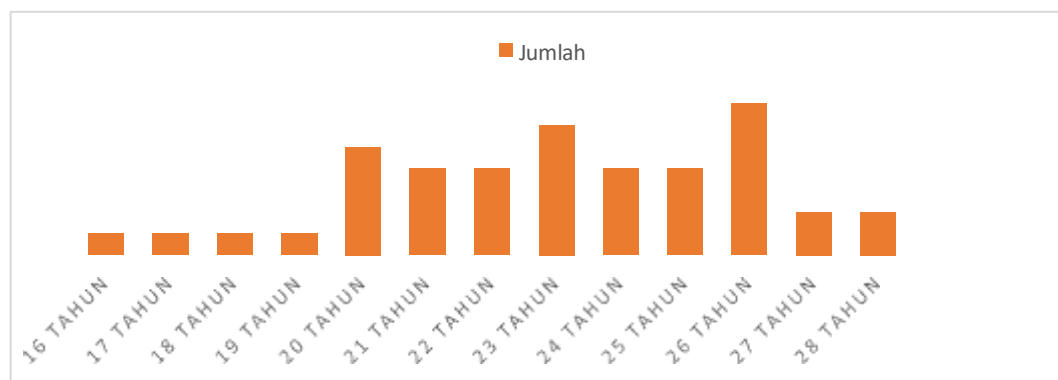
DIAGRAM 4. 1 BERDASARKAN JENIS KELAMIN



Berdasarkan data yang ditampilkan dalam diagram, terdapat 34 responden perempuan yang mencakup 75,56% dari seluruh partisipan penelitian. Adapun responden laki-laki berjumlah 11 orang, setara 24,44% dari total keseluruhan partisipan.

b. Responden Berdasarkan Usia

DIAGRAM 4. 2 BERDASARKAN USIA



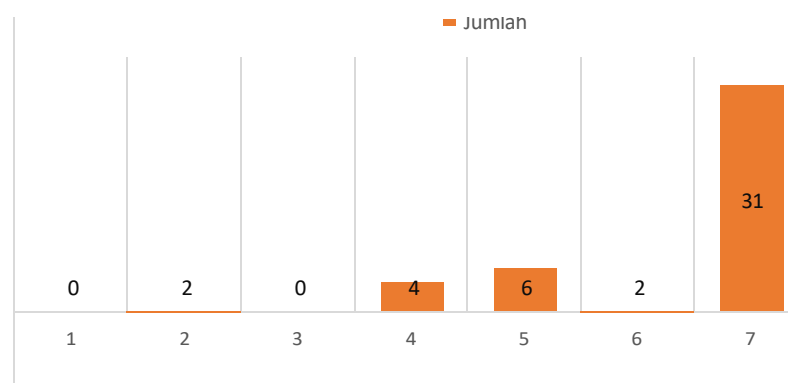
Berdasarkan data yang diperoleh, distribusi usia menunjukkan bahwa jumlah responden terbanyak berada pada usia 26 tahun, yaitu sebanyak 7 orang (15,6%) dari total keseluruhan. Usia 23 tahun berada di posisi kedua dengan jumlah 6 orang (13,3%), disusul oleh usia 20 tahun sebanyak 5 orang (11,1%), serta usia 21 tahun, 22 tahun, dan 24 tahun yang masing-masing memiliki 4 orang (8,9%) responden. Usia 25 tahun juga menyumbang 4 orang (8,9%) responden. Sementara

itu, usia 27 tahun dan 28 tahun masing-masing mencatatkan 2 orang (4,4%).

Adapun usia yang memiliki jumlah paling sedikit, masing-masing hanya 1 orang (2,2%), adalah usia 16, 17, 18, dan 19 tahun. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia 20 hingga 26 tahun, yang secara umum merupakan representasi dari kelompok Generasi Z.

c. Responden Berdasarkan Masa Kerja

DIAGRAM 4. 3 RESPONDEN MASA KERJA



Berdasarkan distribusi masa kerja responden, diketahui bahwa sebagian besar karyawan Generasi Z yang menjadi partisipan dalam penelitian ini memiliki masa kerja yang tergolong panjang. Responden dengan masa kerja lebih dari 6 bulan mendominasi sebanyak 31 orang (68,9%), menunjukkan bahwa mayoritas responden telah memiliki pengalaman kerja yang relatif stabil dan cukup lama untuk membentuk persepsi terhadap organisasi. Sementara itu, responden dengan masa kerja 5 bulan berjumlah 6 orang (13,3%), dan yang memiliki masa kerja selama 4 bulan tercatat sebanyak 4 orang (8,9%). Adapun responden dengan masa kerja 6 bulan dan 2 bulan masing-masing berjumlah 2 orang (4,4%).

Sebagian besar responden berada dalam kategori masa kerja lebih dari 6 bulan, sementara jumlah terendah pada kategori 2 bulan dan 6 bulan. Memperllihatkan mayoritas partisipan telah bekerja cukup lama dalam organisasi, sehingga memiliki pengalaman yang cukup untuk menilai sejauh mana dukungan organisasi yang mereka rasakan.

5. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menyajikan gambaran umum mengenai data yang diperoleh dari responden, tanpa bermaksud untuk melakukan generalisasi terhadap populasi yang lebih luas. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat merangkum karakteristik data secara sistematis dan menyeluruh, sehingga memberikan pemahaman awal yang jelas mengenai kecenderungan nilai-nilai dalam setiap variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif diterapkan pada dua variabel utama, yaitu Persepsi Dukungan Organisasi dan Kesejahteraan Psikologis. Proses analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27.0.

TABEL 4. 7 KATEGORI PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI

<i>Descriptive Statistics</i>					
Variabel	N	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
<i>Perceived Organizational Support</i>	46	16	80	56	8,57
<i>Psychological Well Being</i>		30	150	92	13,11

Table 4.7 dapat diketahui bahwa pada variabel Persepsi Dukungan Organisasi, skor total responden menunjukkan nilai minimum sebesar 39 dan maksimum sebesar 76, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 56 dan standar deviasi

sebesar 8,6. Hal ini menunjukkan sebagian besar partisipan mempunyai persepsi dukungan organisasi pada tingkat sedang sampai tinggi.

Selain itu, pada variabel Kesejahteraan Psikologis, skor minimum berada pada angka 61 dan skor maksimum mencapai 120. Rata-rata skor berada di angka 92 dengan standar deviasi sebesar 13,1. Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum, tingkat kesejahteraan psikologis responden berada dalam kategori sedang dan cukup stabil, dengan beberapa responden menunjukkan kesejahteraan yang relatif tinggi.²

Adapun hasil pengelompokan kategorisasi data pada masing-masing variabel berdasarkan norma skala dijelaskan sebagai berikut:

a. Kategorisasi Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

TABEL 4. 8 KATEGORI PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI

Kategori	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	60 – 80	18	40,0 %
Sedang	38 - 59	25	55,6 %
Rendah	16 - 37	2	4,4 %
Jumlah		45	100 %

Berdasarkan hasil kategorisasi skor total pada variabel persepsi dukungan organisasi, diketahui bahwa dari 45 responden yang terlibat dalam penelitian ini, sebagian besar berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 25 responden atau sekitar 55,6% dari keseluruhan partisipan. Sebanyak 18 responden (40,0%) masuk dalam kategori tinggi, yang mencerminkan persepsi kuat terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi. Sementara itu, hanya 2 responden (4,4%) yang tergolong dalam kategori rendah, yang menunjukkan persepsi dukungan organisasi yang

²M Joeharno and Zamli, *Analisis Data Dengan SPSS* (Jakarta: EGC, 2019).

relatif lemah dari lingkungan kerja mereka.

b. Kategorisasi Kesejahteraan Psikologis

TABEL 4. 9 KATEGORI PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI

Kategori	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	110 - 150	3	6,7 %
Sedang	70 - 109	38	84,4 %
Rendah	30 – 69	4	8,9 %
Jumlah		45	100 %

Berlandaskan hasil kategorisasi skor total pada variabel Kesejahteraan Psikologis, ditemukan bahwa mayoritas dari 45 responden dalam penelitian ini berada pada kategori sedang, yaitu 38 orang atau 84,4% dari jumlah yang ada. Sebanyak 3 responden (6,7%) masuk kategori tinggi, dan 4 lainnya (8,9%) kategori rendah.

6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

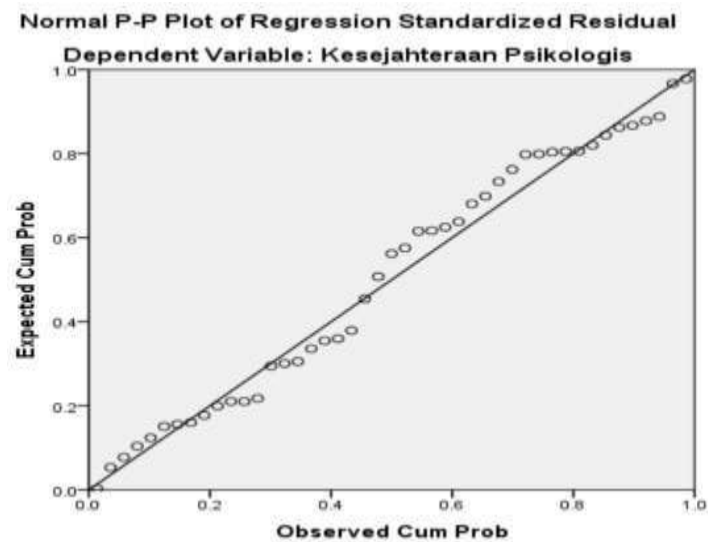
Pengujian ini menggunakan program IBM SPSS versi 27 dengan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Bertujuan melihat data yang ada mempunyai distribusi normal atau tidak. Acuan nilai uji normalitas yang digunakan yakni Apabila signifikansi (*Asymp. Sig.2-tailed*) > 0.05 , maka residual mempunyai distribusi yang normal. Jika mana signifikansi (*Asymp Sig.2-tailed*) < 0.05 , dapat dikatakan residuala bebas distribusi normal. Berikut merupakan tabel hasil uji normalitas data residual.

TABEL 4. 10 HASIL UJI NORMALITAS

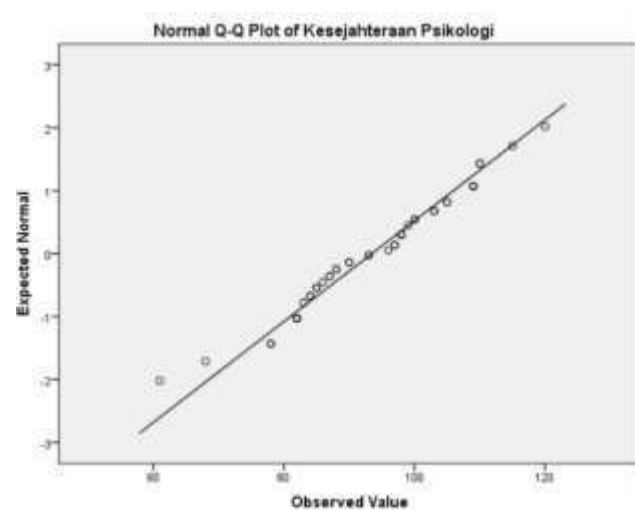
Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kesejahteraan Psikologi	.092	45	.200 [*]	.976	45	.472
Dukungan Organisasi	.120	45	.109	.967	45	.225

*. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction

GRAFIK 4. 1 UJI NORMALITAS P-PLOT



GRAFIK 4. 2 UJI NORMALITAS Q-Q PLOT



Dari hasil uji P-P plot dan hasil uji Q-Q plot sebagian besar titik skor berada dekat dengan garis searah diagonal. Kesimpulan dari hasil grafik P-P plot dan Q-Q plot memperlihatkan distribusi data yang normal, untuk lebih menguatkan, maka perlu ditetapkan hasil temuan melalui uji statistik yaitu uji *Kormogorov-Smirnov*.

Hasil ini didukung oleh uji visual dari P-P plot dan Q-Q plot dimana sebagian besar titik skor pada kedua grafik banyak yang mendekati garis lurus diagonal, menguatkan kesimpulan bahwa data terdistribusi normal Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *Asymp Sig. (2-tailed)* berada diangka 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dari variabel Persepsi Dukungan Organisasi dan Kesejahteraan Psikologis terdistribusi normal.

b. Uji linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang bersifat linear antara variabel independen dan dependen dalam model regresi. Suatu hubungan dianggap linear apabila nilai signifikansi pada baris *Linearity* berada di bawah 0,05, sementara nilai signifikansi pada baris *Deviation from Linearity* melebihi angka 0,05. Pengujian ini dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 27 for Windows, dan hasilnya pada tabel berikut:

TABEL 4. 11 HASIL UJI LINEARITAS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	75.471	11.494		6.566	.000
Dukungan Organisasi	.316	.199	.235	1.586	.120

a. Dependent Variable: Kesejahteraan Psikologis

Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh nilai signifikansi pada uji Linearitas sebesar 0.122 (> 0.05) dan nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* sebesar 0.453 (> 0.05). Karena asumsi normalitas dan linearitas telah terpenuhi, maka regresi linier sederhana layak dipakai guna menganalisis hubungan antara kedua variabel. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwasannya terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dan terikat dalam model ini.

7. Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Sederhana

TABEL 4. 12 HASIL UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kesejahteraan Psikologis * Dukungan Organisasi	Between Groups	(Combined)	2997.150	18	166.508	1.123	.385
		Linearity	378.555	1	378.555	2.554	.122
		Deviation from Linearity	2618.595	17	154.035	1.039	.453
	Within Groups		3854.050	26	148.233		
	Total		6851.200	44			

Dilakukan analisis regresi linier sederhana pada model 27 untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh antara variabel Persepsi Dukungan Sederhana terhadap Kesejahteraan Psikologis. Diketahui bahwa model persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : Kesejahteraan Psikologis (Variabel Dependent)

X : Persepsi Dukungan Organisasi (Variabel Independent)

a : Konstanta

b : Koefisien

Dari model dan tabel 1.9 diatas didapat persamaan regresi linier sederhana:

$$Y = 75.471 + 0,316 X$$

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta yang bersifat positif menunjukkan adanya hubungan searah antara Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kesejahteraan Psikologis. Nilai koefisien regresi sebesar +0,316 mengindikasikan bahwa peningkatan dalam persepsi dukungan organisasi (X) akan diikuti oleh peningkatan kesejahteraan psikologis (Y). Sebaliknya, penurunan persepsi terhadap dukungan organisasi juga akan berdampak pada penurunan tingkat kesejahteraan psikologis individu.

Nilai t hitung sebesar $1.586 < t \text{ tabel } 2.016$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,120 (> 0,05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis. sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara antara Persepsi Dukungan Organisasi dan juga Kesejahteraan Psikologis

b. Koefisien Determinasi

TABEL 4. 13 NILAI R SQUARE X TERHADAP Y

model summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.235 ^a	.055	.033	12.269
a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi				

Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi

Pada tabel 4.13 diketahui nilai R square adalah 0,055 atau 5,5 % itu berarti sumbangan hubungan variabel Persepsi Dukungan Organisasi terhadap variabel kesejahteraan psikologis hanya sebesar 5,5 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui. Nilai tersebut berada pada interval koefisien antara 0,00-0,199 dengan tingkat hubungan sangat lemah. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positive pada kategori sangat lemah antara variabel Persepsi dukungan organisasi terhadap variabel kesejahteraan psikologis pada karyawan Generasi Z Abude Group. Dengan demikian H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak.

8. Sumbangan Efektif

Perhitungan sumbangan efektif membantu peneliti menentukan seberapa besar kontribusi masing-masing aspek dalam membentuk variabel dependen atau konstruk tertentu. Hal tersebut juga akan membantu peneliti untuk memahami variabel mana yang memiliki pengaruh paling signifikan. Perhitungan dilakukan dengan membagi skor individual aspek dengan skor total variabel kemudian dikali

dengan 100 %.

a. Sumbangan Efektif Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

Variabel Persepsi Dukungan Organisasi dalam penelitian ini diukur melalui tiga aspek utama, yaitu keadilan (*fairness*), dukungan atasan (*supervisor support*), dan penghargaan organisasi serta kondisi kerja (*organizational rewards and job conditions*). Ketiga aspek ini merepresentasikan bentuk dukungan yang dirasakan karyawan dari organisasi secara menyeluruh. Untuk mengetahui kontribusi relatif dari masing-masing aspek terhadap persepsi dukungan organisasi, dilakukan perhitungan sumbangan efektif, dengan membandingkan total skor tiap aspek terhadap total keseluruhan skor POS. Adapun hasil perhitungan sumbangan efektif adalah sebagai berikut:

<i>Fairness</i> (keadilan)	: 5620	
	20.000	X 100 % = 28,10%
<i>Supervisor Support</i> (Dukungan Atasan)	: 6388	
	20.000	X 100 % = 31,94 %
<i>Organizational Rewards and Job Condition</i> (Penghargaan dan Kondisi kerja)	: 7992	
	20.000	X 100 % = 39,96 %

Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa aspek *Organizational Rewards and Job Conditions* memberikan kontribusi efektif terbesar terhadap persepsi dukungan organisasi dengan *persentase* sebesar 39,96%, diikuti oleh aspek *Supervisor Support* sebesar 31,94%, dan terakhir aspek *Fairness* sebesar 28,10%.

Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan dan kondisi kerja menjadi faktor yang paling dirasakan karyawan sebagai bentuk dukungan dari organisasi, yang kemudian disusul oleh peran atasan dan persepsi terhadap keadilan dalam organisasi.

b. Sumbangan Efektif Variabel Kesejahteraan Psikologis

Dalam penelitian ini, variabel Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being/PWB*) diukur melalui enam dimensi utama yang merujuk pada model yang dikembangkan oleh Ryff, yakni: Penerimaan Diri (*Self-Acceptance*), Hubungan Positif dengan Orang Lain (*Positive Relations*), Otonomi (*Autonomy*), dan Penguasaan terhadap Lingkungan (*Environmental Mastery*), Tujuan Hidup (*Purpose in Life*), dan Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*). Melihat kontribusi relatif dari aspek yang ada pada total skor PWB, perhitungan sumbangan efektif berdasarkan proporsi jumlah skor tiap aspek terhadap total keseluruhan skor PWB. Berikut ini adalah hasil perhitungan sumbangan efektif masing-masing aspek (simulasi berdasarkan total skor dari seluruh responden):

<i>Self-Acceptance</i> (penerimaan diri)	: 9940	
	50.050	X 100 % = 19,86 %
<i>Positive Relations</i> (relasi positif)	: 8220	
	50.050	X 100 % = 16,42 %
<i>Autonomy</i> (keandirian)	: 7610	
	50.050	X 100 % = 15,20 %

<i>Environmental Mastery</i>	: 8030	
(Penguasaan lingkungan)	<u>50.050</u>	X 100 % = 16,04%
<i>Purpose in Life</i>	: 7250	
(Tujuan Hidup)	<u>50.050</u>	X 100 % = 14,48 %
<i>Personal Growth</i>	: 9000	
(Pertumbuhan Pribadi)	<u>50.050</u>	X 100 % = 17,97%

Berdasarkan hasil perhitungan, diketahui bahwa aspek *Self- Acceptance* (Penerimaan Diri) memberikan kontribusi efektif tertinggi terhadap variabel Kesejahteraan Psikologis, yaitu 19,86%. Ini mengindikasikan kebiasaan individu untuk mau menerima diri secara utuh termasuk kelebihan maupun kekurangan dari dasar utama pembentukan kondisi psikologis yang baik. Sementara itu, aspek *Personal Growth* (Pertumbuhan Pribadi) menyumbang sebesar 17,97%, mencerminkan pentingnya proses pengembangan diri secara berkelanjutan dalam menjaga keseimbangan emosional. Sebaliknya, aspek *Purpose in Life* (Tujuan Hidup) menunjukkan kontribusi paling rendah, yaitu 14,48%, yang dapat mengindikasikan bahwa sebagian responden masih berada dalam tahap pencarian makna dan arah hidup, khususnya dalam konteks karier mereka.

B. Pembahasan

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, diketahui bahwa Generasi Z merupakan kelompok usia yang tumbuh dalam era digital, dengan karakteristik unik yang membedakan mereka dari generasi sebelumnya. Mereka sangat mengandalkan teknologi, memiliki keinginan tinggi untuk aktualisasi diri, dan

cenderung menginginkan fleksibilitas serta makna dalam pekerjaan yang mereka jalani. Namun, di balik potensi dan semangat inovatif yang dimiliki, Generasi Z juga menghadapi berbagai tantangan di dunia kerja modern, seperti tekanan produktivitas, ekspektasi tinggi dari organisasi, serta dinamika budaya kerja yang belum sepenuhnya mendukung kebutuhan psikologis mereka. Salah satu tantangan signifikan yang dihadapi oleh kelompok ini berkaitan dengan rendahnya persepsi terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap menurunnya tingkat kesejahteraan psikologis. Kondisi ini menjadi landasan penting untuk melakukan penelitian guna mengetahui sejauh mana persepsi dukungan organisasi berperan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan Generasi Z, khususnya pada Abude Group di Kota Banjarmasin.

Nilai R square adalah 0,055 atau 5,5 % itu berarti sumbangan hubungan variabel Persepsi Dukungan Organisasi terhadap variabel kesejahteraan psikologis hanya sebesar 5,5 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui. Nilai tersebut berada pada interval koefisien antara 0,00- 0,199 dengan tingkat hubungan sangat lemah. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif pada kategori sangat lemah antara variabel Persepsi dukungan organisasi terhadap variabel kesejahteraan psikologis pada karyawan Generasi Z Abude Group. Dengan demikian H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Sejalan dengan hasil penelitian dari Utami, Fanani dkk.,³⁴ Ningrum dan Wustari

³Utami, "Pengaruh Psychological Well-being terhadap Work Engagement Karyawan," 167.

⁴Fanani, Laksmiwati, and Satiningsih, "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan PT. X," 619.

yang mengemukakan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Hubungan yang signifikan dari persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan generasi Z sesuai dengan temuan dari Eisenberger yang menyatakan bahwa konsep yang menunjukkan sejauh mana organisasi menghargai kontribusi yang diberikan oleh karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Karyawan membutuhkan dukungan dari organisasi di luar kewajiban timbal balik yang harus mereka penuhi. Dukungan ini dapat memengaruhi kondisi psikologis karyawan, sehingga mereka cenderung memberikan performa terbaiknya. Keyakinan bahwa organisasi berkomitmen untuk mendampingi karyawan, khususnya dalam menghadapi tantangan pekerjaan, tercermin dalam persepsi terhadap dukungan organisasi.

Penelitian lain seperti Sulistiawanti dan Fitriyana juga menyatakan bahwa jika hasil menunjukkan arah yang positif berarti semakin baik persepsi dukungan organisasi maka semakin baik pula kesejahteraan psikologis karyawan. Lebih lanjut Anggi dan Prasetyo menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi maka kesejahteraan psikologis karyawan akan mengalami peningkatan juga, hal ini dikarenakan kebutuhan yang harus dipenuhi setiap karyawan dapat terpenuhi dengan baik dengan adanya hal tersebut. Penelitian Sastaviana juga menunjukkan hasil bahwa ketika perusahaan menyadari untuk selalu memberikan dukungan sesuai dengan kebutuhan setiap karyawan dan ketika karyawan merasakan dukungan tersebut maka secara pasti kesejahteraan psikologis karyawan juga dapat meningkat.

Hasil analisis deskriptif variabel persepsi dukungan organisasi sebagian

besar responden ada pada kategori sedang. Dari 45 responden, 25 orang (55,6%) berada kategori sedang, 18 orang (40,0%) berada kategori tinggi, dan hanya 2 orang (4,4%) tergolong dalam kategori rendah. Kategorisasi ini didasarkan pada rentang skor teoritis dari instrumen yang terdiri atas 16 item dengan skala 1 sampai 5, yang menghasilkan skor total minimum 16 dan maksimum 80. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan telah merasakan keberadaan dukungan dari organisasi, walaupun tekanannya belum memenuhi level yang optimal. Bentuk dukungan tersebut dapat meliputi kepedulian pimpinan terhadap kesejahteraan karyawan, kejelasan dalam pembagian tugas, komunikasi yang terbuka dan transparan, serta apresiasi terhadap kinerja yang dicapai.

Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Generasi Z di Abude Group memiliki persepsi yang cukup terhadap dukungan organisasi yang mereka terima. Persepsi ini penting karena berkaitan erat sejauh mana individu merasa dihargai dan didukung oleh sistem organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini sejalan dengan teori *Organizational Support* yang dikembangkan oleh Eisenberger dkk., yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berkontribusi terhadap komitmen afektif karyawan dan meningkatkan keterlibatan mereka dalam organisasi.⁵ Ketika karyawan merasa bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka, maka mereka akan menunjukkan loyalitas dan motivasi kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketika persepsi terhadap dukungan tersebut rendah, maka dapat menimbulkan ketidakpuasan, burnout, hingga turnover intention yang tinggi.

⁵Rhoades and Eisenberger, "Perceived Organizational Support."

Pada variabel kesejahteraan psikologis, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori sedang. Dari 45 responden, sebanyak 38 orang (84,4%) tergolong dalam kategori sedang, 3 orang (6,7%) dalam kategori tinggi, dan 4 orang (8,9%) berada dalam kategori rendah. Kategorisasi ini merujuk pada total skor teoritis dari 30 item dengan skala 1 sampai 5, sehingga diperoleh rentang skor 30 hingga 150. Temuan ini mencerminkan bahwa meskipun sebagian besar responden dapat menjalani pekerjaan dengan stabil secara psikologis, namun belum mencapai taraf kesejahteraan optimal yang ditandai dengan semangat hidup tinggi, makna kerja yang mendalam, serta ketahanan psikologis yang kokoh.

Mayoritas responden dalam kategori sedang mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kesejahteraan psikologis yang cukup baik, namun belum optimal. Mereka cenderung mampu menjalani pekerjaannya dengan cukup positif, meskipun dalam beberapa aspek seperti hubungan sosial, penguasaan lingkungan, atau makna hidup, mungkin masih terdapat kendala yang menghambat pencapaian kesejahteraan psikologis secara menyeluruh. Hal ini sejalan dengan teori *Psychological Well-Being* dari Ryff, yang memaparkan bahwa kesejahteraan psikologis mencakup enam dimensi utama: penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi.⁶ Dimensi yang ada saling selaras untuk memberikan keadaan psikologis yang baik dan mendukung performa kerja yang berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif ini menguatkan temuan dari

⁶Ryff, "Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being."

studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti, di mana para responden mengungkapkan adanya kendala dalam memperoleh dukungan organisasi yang memadai, serta tekanan kerja yang turut memengaruhi kondisi psikologis mereka. Persepsi terhadap dukungan organisasi dinilai belum mencakup seluruh aspek kebutuhan karyawan secara menyeluruh, sehingga menimbulkan ketidakseimbangan dalam kesejahteraan psikologis. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian kinerja, tetapi juga memperhatikan aspek emosional dan psikologis individu dalam lingkungan kerja.

Mengingat bahwa Generasi Z memiliki ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas, penghargaan, serta hubungan kerja yang positif, organisasi perlu meningkatkan persepsi dukungan melalui pendekatan yang adaptif dan responsif. Tindakan seperti memperkuat komunikasi interpersonal, memberikan umpan balik yang membangun, serta menyediakan fasilitas kerja yang mendukung kenyamanan dan pengembangan potensi diri dapat memperkuat persepsi karyawan terhadap kepedulian organisasi. Gagasan ini selaras dengan *Humanistic Theory* yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, yang menempatkan kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri sebagai komponen penting dalam memotivasi karyawan di kawasan kerja.⁷ Jika hal tersebut tidak terpenuhi, personal berisiko mengalami hambatan dalam mencapai kepuasan kerja dan keterlibatan optimal dalam aktivitas profesional mereka.

Peningkatan kesejahteraan psikologis dapat dicapai melalui berbagai

⁷Abraham H Maslow, "A Theory of Human Motivation," *Psychological Review*, no. 13 (1943): 223–49.

strategi yang diterapkan di dalam organisasi, seperti pelatihan pengelolaan stres, inisiatif untuk menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta partisipasi aktif karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Intervensi- intervensi ini tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sesuai dengan teori salutogenesis dari Antonovsky, menciptakan suasana yang memberikan rasa koherensi (*sense of coherence*) dapat membantu individu dalam menghadapi stresor dengan cara yang sehat dan adaptif.⁸

Dengan terciptanya lingkungan yang suportif dan bermakna, maka karyawan akan lebih mudah menemukan motivasi intrinsik dalam bekerja dan merasa bahwa tantangan kerja yang mereka hadapi dapat dikelola dengan baik. Dengan demikian, temuan deskriptif ini memberikan gambaran awal bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi serta tingkat kesejahteraan psikologis karyawan Generasi Z di Abude Group masih memerlukan penguatan melalui intervensi yang mengacu pada aspek struktural dan psikologis dalam lingkungan kerja. Intervensi tersebut tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, Selain itu, bertujuan untuk menciptakan iklim kerja yang seimbang, mendukung kondisi psikologis yang sehat, dan mendorong pemberdayaan individu sebagai komponen vital dalam kelangsungan organisasi.

⁸Aaron Antonovsky, *Unraveling the Mystery of Health : How People Manage Stress and Stay Well* (1987: San Francisco : Jossey-Bass, 1987), <http://archive.org/details/unravelingmyster00aaro>.