



PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT : A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW

Rifqa Faulia Putri¹, Najmas Sa'adah², Sopiah³

^{1,2,3}Universitas Negeri Malang

¹rifqa.faulia.2204138@students.um.ac.id, ²najmas.saadah.2204138@students.um.ac.id,

³sopiah.fe@um.ac.id

Info Artikel :

Diterima : 8 Maret 2023

Disetujui : 19 Maret 2023

Dipublikasikan : 17 April 2023

ABSTRAK

Semakin kompleksnya tantangan yang ada pada dunia bisnis pada saat ini menuntut suatu organisasi untuk terus lebih unggul dan responsive agar terus bertahan baik terkait perubahan maupun pengelolaan sumber daya manusianya. Tujuan dari pembahasan ini adalah untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai *Perceived Organization Support* atau persepsi dukungan organisasi terhadap apa yang dilakukan oleh karyawan agar terjadi hubungan baik antara karyawan agar termotivasi untuk terus bekerja serta untuk meninjau variabel-variabel yang terkait dengan konsep mengenai kondisi psikologi, hubungan dan penerapan pengoptimalan *Perceived Organization Support*. Analisis literatur dalam penelitian ini menggunakan tiga database yaitu Science Direct, Taylor & Francise dan Emerald untuk menyaring artikel yang diterbitkan tahun 2018-2023 melalui metode PRISMA untuk mendapatkan 30 artikel. Hasil dari pembahasan ini menemukan bahwa *Perceived Organization Support* berhubungan dengan kondisi bahwa karyawan memandang pekerjaan mereka sebagai hubungan timbal balik yang mencerminkan ketergantungan relasional yang melampaui kontrak formal dengan organisasi mereka, yang berarti bahwa baik karyawan maupun organisasi mendukung hubungan timbal balik. Karyawan melihat sejauh mana organisasi mengakui dan menghargai upaya mereka, mendukung kebutuhan sosial-emosional mereka, dan memperlakukan karyawan dengan baik.

Kata Kunci :
Persepsi
Dukungan
Organisasi,
Systematic
Literature
Review, Bisnis,
Metode
PRISMA,
Karyawan

ABSTRACT

The increasingly complex challenges that exist in the business world today require an organization to continue to be superior and responsive in order to continue to survive both related to change and management of its human resources. The purpose of this discussion is to conduct further research on Perceived Organization Support or perceptions of organizational support for what employees do so that there is a good relationship between employees so that they are motivated to continue working and to review variables related to the concept of psychological conditions, relationships and implementation of Perceived Organization Support optimization. The literature analysis in this study used three databases namely Science Direct, Taylor & Francise and Emerald to filter articles published in 2018-2023 through the PRISMA method to get 30 articles. The results of this discussion found that Perceived Organization Support relates to the condition that employees view their work

Keywords :
Perceived
Organization
Support,
Systematic
Literature
Review,
Business,
PRISMA
Method,
Employee

as a reciprocal relationship that reflects relational dependence that goes beyond the formal contract with their organization, which means that both employees and organizations support reciprocal relationships. Employees see the extent to which the organization recognizes and appreciates their efforts, supports their social-emotional needs, and treats employees well.

PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya pengetahuan dan teknologi saat ini menuntut perusahaan agar terus memiliki keunggulan dalam banyak hal. Salah satu asset penting yang harus dimiliki perusahaan yaitu sumber daya manusianya. Karena yang menjadi tantangan pada masa sekarang seperti krisis ekonomi, inflasi serta tingginya PHK yang tentunya akan berdampak pada kondisi psikologis karyawan terkait kehilangan kepercayaan terhadap organisasi mereka. Menurut Silawati dalam swa.co.id (2023) menyatakan adanya keputusan PHK suatu perusahaan yang dapat terjadi setiap saat namun hal itu sangat mengganggu kondisi psikologis karyawan serta mampu menurunkan produktifitas dan kinerja perusahaan.

Sehingga terkait perilaku seorang karyawan seperti *Perceived Organization Support* harus dimiliki oleh sebuah organisasi, agar menumbuhkan suatu kepercayaan karyawan terhadap perusahaannya (Bonaiuto et al., 2022; Ilyas et al., 2022; Stinglhamber et al., 2020). Menurut Kompasiana dalam Rahman (2023) karyawan memiliki persepsi dukungan organisasi yang tinggi, kepercayaan pada organisasi, dan komitmen yang tinggi ketika terdapat hubungan pertukaran yang baik antara organisasi dan karyawan terjadi. Hal tersebut sesuai dengan teori pertukaran sosial yang menyatakan bahwa seorang atasan/ pimpinan serta individu harus mengembangkan dan memiliki hubungan kerja yang baik di tempat kerjanya. *Perceived Organization Support* (POS) ini berfokus pada perilaku yang bisa menguntungkan karyawan terkait adanya timbal balik suatu perusahaan terhadap karyawannya.

Oleh karena itu untuk meninjau lebih luas mengenai konsep *Perceived Organization Support* ini yang menggambarkan terkait hubungan karyawan dengan organisasinya yang terbukti memberikan manfaat pada karyawan maupun organisasi mereka. Misalnya pada beberapa literature disebutkan bahwa *Perceived Organization Support* ini berhubungan dengan tiga kategori faktor dimana beberapa aspek seperti kondisi psikologis, praktik sdm, komitmen organisasi, kepuasan kinerja, keterlibatan dan lain-lain dikarenakan setiap kebijakan organisasi seperti melakukan pengembangan maupun peluang pertumbuhan, karyawan menjadi termotivasi untuk percaya dan berkontribusi pada perusahaan (Detnkarin & Rurkkhum, 2019; Ilyas et al., 2022; Mayes et al., 2017; Singh, 2020).

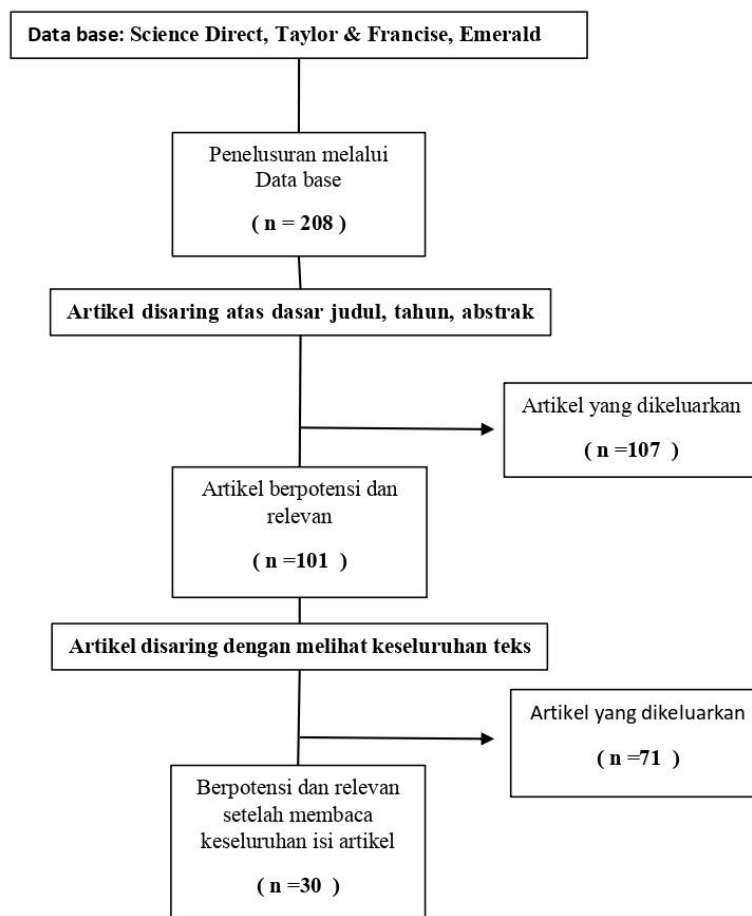
Tujuan dari pembahasan ini adalah untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai *Perceived Organization Support* atau persepsi dukungan organisasi terhadap apa yang dilakukan oleh karyawan agar terjadi hubungan baik antara antara karyawan sehingga termotivasi untuk terus bekerja serta untuk meninjau variabel-variabel yang terkait dengan konsep mengenai kondisi psikologi, hubungan dan penerapan pengoptimalan *Perceived Organization Support*.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode *Literatur Review*. Data yang digunakan adalah data sekunder. Penulis melakukan pencarian data menggunakan kata kunci "*Perceived Organization Support*" dari tahun 2018 – 2023. Data base yang digunakan untuk pencarian jurnal menggunakan 3 data base yaitu melalui

Sciencedirect, Emerland Dan Toylar & Francis. Sumber yang diperoleh dari penulisan dapat dijadikan landasan dasar ilmu untuk mengkaji lebih lanjut mengenai *Perceived Organization Support* yang menggambarkan terkait hubungan karyawan dengan organisasinya yang terbukti memberikan manfaat pada karyawan maupun organisasi mereka. Berikut merupakan hasil dari pengolahan jurnal melalui database menggunakan sistem PRISMA (Selcuk,2019). Sistem ini bisa digunakan dalam metode systematic literature review untuk mereduksi artikel artikel yang kurang sesuai.

Hasil dari pengolahan jurnal menemukan 208 artikel melalui 3 database yang digunakan yaitu Science Direct, Taylor & Francise dan Emerald. Selanjutnya artikel disaring berdasarkan dengan Judul, nama penulis, tahun penulis, penerbit, abstrak dan kata kunci yang dilakukan penelusuran pada Maret 2022. Artikel di filter dengan menampilkan semua teks. Penelitian yang terkait mengenai penelitian terdahulu sebanyak (n = 30). Tahapan pegolahan jurnal Systematic Literatur Review sebagai berikut :



Gambar 1. Tahapan Systematis Literatur Review dengan PRISMA

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jurnal Yang Digunakan

Tabel 1. Daftar Jurnal yang digunakan

No.	Penulis	Judul	Publisher
1.	Sinha & Laghate (2023)	<i>Individual self-concept and after hours work behavior: effect on employee engagement and the moderating roles of POS and PSS</i>	Science Direct

No.	Penulis	Judul	Publisher
2.	Thinh-Van (2020)	Vu <i>Perceived socially responsible HRM, employee organizational identification, and job performance: the moderating effect of perceived organizational response to a global crisis</i>	Science Direct
3.	Sutharotn, (2022)	et.al <i>How work passion and job tenure mitigate the effect of perceived organizational support on organizational identification of flight attendants during the COVID-19 pandemic</i>	Science Direct
4.	Stephen (2022)	<i>The role of perceived organizational supports and management nationality amid physical Workplace's planned quality change</i>	Science Direct
5.	Jeong & (2022)	Kim <i>Effect of perceived organizational support and perceived organizational politics on organizational performance: Mediating role of differential treatment</i>	Science Direct
6.	Jin & Tang (2021)	<i>Exploring the effect of perceived organizational support and resilience on Chinese pharmacist's engagement in stressful and competitive pharmaceutical work at hospitals</i>	Science Direct
7.	Takeuchi, et.al	<i>Making a successful transition to work: a fresh look at organizational support for young newcomers from an individual-driven career adjustment perspective</i>	Science Direct
8.	Gignac, et.al (2021)	<i>Impacts of the COVID-19 pandemic on health, financial worries, and perceived organizational support among people living with disabilities in Canada</i>	Science Direct
9.	Chen & (2020)	Eyoun <i>Do mindfulness and perceived organizational support work? Fear of COVID-19 on restaurant frontline employee's job insecurity and emotional exhaustion</i>	Science Direct
10	Wen, et.al (2019)	<i>Emotional intelligence, emotional, labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated meditation model</i>	Science Direct
11.	Cheng & (2019)	Yang <i>Hotel employee's artificial intelligence and robotics awareness and its impact on turnover intention: The moderating roles of perceived organizational support and competitive psychological climate</i>	Science Direct
12.	Khattak, (2019)	et.al <i>The underlying mechanism between perceived organizational injustice and deviant workplace behaviors: Moderating role of personality traits</i>	Science Direct
13.	Al-Omar, (2019)	et.al <i>The impact of perceived organizational support and resilience on pharmacist's</i>	Science Direct

No.	Penulis	Judul	Publisher
14.	Valenzuela, et.al (2019)	<i>engagement in their stressful and competitive workplace in Saudi Arabia</i> <i>Can organizations help adjust?: Theeffect of perceived organizational climate on immigrant's acculturation and consequent effect on perceived fit</i>	Science Direct
15.	Imran, et.al (2019)	<i>Impact perceived organizational support work engagement: Mediating Mechanism of Thriving and Flourishing</i>	Science Direct
16.	Li, et.al (2018)	<i>Hotel employee job crafting, burnout, and satisfaction: The moderating role of perceived organizational support</i>	Science Direct
17.	Akgunduz, et.al (2018)	<i>Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: the mediating effect of meaning of work</i>	Science Direct
18.	Ilyas, et.al (2022)	<i>Enchancing the perceived organizational support, perceived ethical-philanthropic CSR and subjective well-being: the role of ethical leadership</i>	Emerald
19.	Ilyas, et.al (2022)	<i>The impact of perceveed organizational support on professional commitment: a moderation of burnout and meditation of well-being</i>	Emerald
20.	Bonaiuto, et.al (2022)	<i>Perceived organizational support and work engagement: the role of psychosocial variables</i>	Emerald
21.	Akhtar, et.al (2022)	<i>Grey shade of work environment triad-effect of supervisor ostracism and perceived organizational obstruction on employee's behaviour: a moderated-meditation mode</i>	Emerald
22.	Stinglhamber, et.al (2020)	<i>Perceived organizational support: the interactive role of coworker's perceptions and employee's voice</i>	Emerald
23.	Srivasta & Agrawal (2020)	<i>Resistance to change and turnover intention: a moderated meditation model of burnout and perceived organizational support</i>	Emerald
24.	Riann Singh (2019)	<i>Organizational embeddedness as a moderator on the organizational support, trust and workplace deviance relationships</i>	Emerald
25.	Phong Ba Le & Hui Lei (2018)	<i>Determinants of innovation capability: the roles of transformational leadership, knowledge sharing and perceived organizational support</i>	Emerald
26.	Kumar, et.al (2022)	<i>Evaluation of employee empowerment on taking charge behaviour: An application of perceived organizational support as a moderator</i>	Taylor & Francis

No.	Penulis	Judul	Publisher
27.	Tang, et.al (2020)	<i>Perceived organizational support and employee creativity: the mediation role of calling</i>	Taylor & Francis
28.	Liu, et.al (2019)	<i>The effect of perceived organizational support for safety and organizational commitment on employee safety behavior: a meta-analysis</i>	Taylor & Francis
29.	Detnakarin & Rurkkhum (2019)	<i>Moderating effect of perceived organizational support on human resource development practises and organizational citizenship behavior</i>	Taylor & Francis
30.	Ott, et.al (2018)	<i>Negative work reflection, personal resources, and work engagement: the moderating role of perceived organizational support</i>	Taylor & Francis

Perceived Organization Support dan Kondisi Psikologis

Dukungan organisasi yang dirasakan adalah persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 1986). Sehingga ketika organisasi memenuhi kebutuhan karyawan, menghargai kontribusi mereka dan memperhatikan kepentingan mereka, maka karyawan merasakan kepuasan kerja, yang pada gilirannya menguntungkan organisasi dan meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan. (Akgunduz et al., 2018; Vu, 2022).

Dukungan organisasi sebagai sumber daya dalam organisasi, dapat membuat karyawan membangkitkan berbagai emosi positif juga dukungan dan pengertian rekan kerja dan atasan meningkatkan keterampilan mereka (Chen dan Liao, 2006 dalam Wen, et.al, 2019). Pada saat organisasi dihadapkan pada krisis, dukungan organisasi akan menjadi lebih penting bagi karyawan untuk mengatasi setiap tantangan dan ancaman, *Perceived Organization Support* ini telah menjadi salah satu strategi teratas untuk membantu karyawan secara dramatis mengurangi tingkat stres dan mendapatkan kembali kendali atas keseimbangan kehidupan kerja mereka (Li et al., 2019; Suthatorn & Charoensukmongkol, 2023). Dengan dukungan POS yang tinggi, keyakinan negatif dan kinerja buruk berkurang karena karyawan merasa dihargai.

Selain itu sebagian besar literature menunjukkan penurunan yang signifikan dalam ketegangan psikologis dan kelelahan karyawan ketika mereka merasakan dukungan organisasi tingkat tinggi. Untuk menunjukkan kepada karyawan dukungan organisasi yang sangat dirasakan, dukungan emosional dan bantuan dari organisasi ini dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi mengurangi stres psikologis mereka. Yang dimana ketika karyawan memiliki keyakinan positif tentang dukungan dari organisasi dalam pertumbuhan karir dan kepedulian terhadap kebutuhan karir mereka, itu menjadi sumber penting untuk mengatasi stres dan mereka lebih fokus pada tujuan kerja (Bonaiuto et al., 2022; Li et al., 2019; Srivastava & Agrawal, 2020). Teori COR memberikan dasar teoritis yang berguna dalam memeriksa mekanisme psikologis yang mendasari dampak kecerdasan emosional pada tenaga kerja emosional dan kepuasan kerja dalam sebuah organisasi (Wen, et.al, 2019).

Hubungan antar variabel *Perceived Organization Support*

Variabel yang menjadi pengaruh dan hubungan persepsi dukungan organisasi yang terbagi menjadi tiga kategori yaitu faktor organisasi, faktor individu dan hubungan antara organisasi dengan karyawan. Faktor organisasi meliputi keadilan organisasi, kondisi kerja, keterlibatan dalam pekerjaan. Faktor individu seperti emosi positif atau negatif, status pekerjaan dan lain-lain. Serta hubungan antara organisasi dengan karyawan meliputi kontrak psikologis, hubungan antar karyawan, gaya kepemimpinan, praktik sdm dan variabel lain.

Faktor organisasi

Dalam penelitian (Jeong & Kim, 2022; Khattak et al., 2019) menyatakan perilaku timbal balik karyawan berubah menjadi negatif dan dalam kasus terburuk kontraproduktif jika mereka menyadari bahwa organisasi tidak memenuhi kebutuhan mereka secara tepat, lain halnya jika anggota yang diperlakukan dengan baik oleh organisasi pasti akan menghormati dan mempercayai organisasi serta memiliki kewajiban untuk membalas hubungan timbal balik organisasi dengan usaha dan royalti yang sesuai. Oleh karena itu, sikap dan perilaku positif serta pengaruh anggota terhadap organisasi harus didorong untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga ketika tidak ada dukungan dari organisasi dapat membuat mereka merasa bahwa organisasi tidak peduli dengan karyawannya. Perasaan negatif ini biasanya mengarah pada sikap yang kurang baik terhadap organisasi (Suthatorn & Charoensukmongkol, 2023).

Selain itu juga organisasi harus menerapkan praktik HR komitmen tinggi berdasarkan kebutuhan karyawan, dan memperhatikan keterbukaan dan kewajaran informasi HRM. Beberapa langkah bagaimana karyawan dapat meningkatkan persepsi dukungan organisasi melalui dukungan atasan, keadilan prosedural, dukungan rekan kerja, praktik SDM (kompensasi yang adil, mengenali ide karyawan baru, memberikan kesempatan pengembangan karir, pelatihan keamanan kerja, otonomi kerja dan dukungan kerja dan keluarga) (Hakeem & Nisa, 2016; Liu et al., 2021).

Faktor individu

Teori peningkatan diri menunjukkan bahwa individu memiliki dorongan dasar untuk memandang diri sendiri secara positif dan menerima evaluasi positif dari orang lain (Jackson & Hogg, 2010). Sehingga, peningkatan diri dapat diartikan dengan dorongan seseorang untuk mengejar, melestarikan, atau memperkuat kebaikan pandangan diri seseorang (Sedikides & Alicke, 2019). Atau bisa dikatakan orang-orang dengan kebutuhan pengembangan diri seperti dihargai, disetujui, diakui, dll akan dipenuhi melalui dukungan organisasi untuk citra diri mereka sendiri, termasuk nilai dan kompetensi pribadi mereka, akan mengidentifikasi lebih kuat dengan organisasi yang dimana hubungan positif antara *Perceived Organization Support* ini dan kecocokan karir (seperti yang diprediksi oleh teori peningkatan diri) akan diperkuat, sesuai dengan kecenderungan verifikasi diri individu (Al-Omar et al., 2019; Imran et al., 2020; Takeuchi et al., 2021). Dukungan organisasi dirasakan pro-sosial memotivasi karyawan dan mempengaruhi komitmen organisasi yang mana dukungan organisasi ini meningkatkan pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja (Ilyas et al., 2022; Maan et al 2020; Cheng & O-Yang, 2018).

Hubungan antar organisasi dan Karyawan

Hubungan karyawan-organisasi dipupuk melalui manfaat positif timbal balik antara karyawan dan organisasi mereka. Dan persepsi dukungan organisasi dari rekan kerja langsung juga mungkin mempengaruhi pembentukan interpretasi kebijakan organisasi dan akhirnya membentuk persepsi karyawan tentang dukungan organisasi (Stinglhamber et al., 2020)

Kemudian, mengenai gaya kepemimpinan yang ditandai dengan sosok pemimpin sebagai mitra yang berhubungan secara horizontal dengan individu karyawan yang berusaha memenuhi kebutuhannya, mendorong berkembangnya motivasi dan kinerja serta menurunkan tingkat stres pada karyawan sesuai dengan teori kepemimpinan situasional, dengan kata lain bahwa pemimpin yang “mendukung” dan karena itu mampu membantu bawahannya adalah mereka yang paling berhasil dalam meningkatkan tingkat keterlibatan karyawannya. (Bonaiuto et al., 2022; Oncioiu et al., 2022; Ott et al., 2019; Singh, 2020; Suifan et al., 2017) Sebab jika seorang individu tidak teridentifikasi membutuhkan lebih banyak dukungan dari atasannya sehingga terjadi peningkatan identifikasi, yang pada gilirannya akan menyebabkan peningkatan selanjutnya dalam keterlibatan kerja.

Selain itu adanya kepercayaan organisasi dengan karyawan dianggap sebagai kesepakatan informal antara karyawan dan organisasi yang mana kepercayaan diartikan semangat pertukaran sosial dan berkembang dari hubungan pertukaran tersebut. Karyawan mengembangkan perasaan harus mempromosikan kepentingan organisasi mereka karena hal tersebut adalah interaksi sosial yang positif (Imran et al., 2020; Singh, 2020). Karyawan mengembangkan keyakinan tentang seberapa besar organisasi mereka mempercayai mereka, mengakui kontribusi mereka, dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Keyakinan ini menjadi semakin penting dan pengakuan merupakan indikator penting untuk menilai dukungan organisasi yang dirasakan (POS) mereka (Arogundade, Arogundade & Adebajo, 2015 dalam Li, et.al, 2019).

Strategi Pengoptimalan *Perceived Organization Support*

Di dalam organisasi, ketika mereka merasakan dukungan dan komitmen organisasi, karyawan memberikan kembali kepada organisasi dengan mengadopsi sikap dan perilaku yang diharapkan oleh organisasi dan komitmen terhadap organisasi. Sehingga individu memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk secara aktif menanggapi perlakuan baik dari pihak lain.

Eisenberger et al. (2016) mengusulkan delapan taktik untuk mengoptimalkan persepsi dukungan organisasi, yaitu 1) Menerapkan layanan tenaga kerja yang mendukung yang diskresioner. 2) Adil dalam segala hal penetapan suatu keputusan. 3) Tetapkan tujuan yang dapat dicapai dan berikan penghargaan secara sesuai dengan hasil kinerja. 4) Tawarkan manfaat individual. 5) Mendukung atasan agar dapat membina POS pada bawahannya. 6) latih bawahan untuk mendukung. 7) Mempromosikan jaringan sosial yang kuat. 8) Mulailah dukungan organisasi sebelum memulai pekerjaan.

Hal ini menunjukkan bahwa strategi yang mencakup perubahan budaya, pengembangan kepemimpinan, dan transformasi tempat kerja diperlukan untuk mendorong kreativitas karyawan (Joo et al., 2014 dalam Akgunduz,et.al, 2018). penelitian ini menitikberatkan pada kreativitas karyawan sebagai salah satu hasil dari pemaknaan kerja. Ketiga, dari perspektif manajemen sumber daya manusia, Kreativitas karyawan adalah suatu hasil penting dari dukungan organisasi yang dirasakan (Akgunduz,et.al, 2018).

KESIMPULAN

Tinjauan literatur ini memberikan gambaran penelitian tentang persepsi dukungan organisasi dan kemudian mempertajam fokus untuk menyajikan tinjauan literatur yang langsung mempertimbangkan perspektif karyawan. pada *Perceived Organization Support*. Dalam penelitian ini menjelaskan mengenai peran *Perceived Organization Support* membangkitkan emosi yang positif mampu mendorong dukungan organisasi yang baik pula dan mampu menurunkan tingkat stress sehingga karyawan akan mampu mengatasi hambatan maupun rintangan yang dilewati maka dapat dikatakan dukungan organisasi sangat penting. *Perceived Organization Support* meliputi 3 faktor yang melandasi yaitu Faktor organisasi meliputi keadilan organisasi, kondisi kerja, keterlibatan dalam pekerjaan. Faktor individu, seperti perasaan positif atau negatif, situasi profesional dan lain-lain. Serta hubungan antara organisasi dan karyawan, termasuk kontrak psikologis, hubungan karyawan, gaya manajemen, praktik SDM dan variabel lainnya. Serta pengoptimalan *Perceived Organization Support* mengacu pada persepsi karyawan tentang seberapa besar organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi yang dirasakan juga dipandang sebagai kepercayaan global yang dibentuk oleh setiap karyawan dalam kaitannya dengan evaluasi kebijakan dan prosedur organisasi, berdasarkan pengalaman mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, dan interaksi yang dibentuk dengan organisasi. perwakilan organisasi. (misalnya pengawas) dan pendapat mereka. kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Akgunduz, Y., Alkan, C., & Gök, Ö. A. (2018). Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: The mediating effect of meaning of work. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 105–114. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2018.01.004>
- 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>
- 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>
- Cheng, J. C., & O-Yang, Y. (2018). Hotel employee job crafting, burnout, and satisfaction: The moderating role of perceived organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, 72(January), 78–85. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.01.005>
- Detnakarin, S., & Rurkkhum, S. (2019). Moderating Effect of Perceived Organizational Support on Human Resource Development Practices and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Asia-Pacific Business*, 20(3), 215–234. <https://doi.org/10.1080/10599231.2019.1647078>
- Eisenberger, R., Malone, G., & Presson, W. (2016). Optimizing perceived organizational support to enhance employee engagement. *HRM-SIOP Science of HR Series*, 1(22).

- Hakeem, I., & Nisa, N. (2016). Perceived organizational support: A review on its antecedents and outcomes. *Journal of Research in Management & Technology*, 5(6), 30–38.
- Ilyas, S., Abid, G., & Ashfaq, F. (2022). The impact of perceived organizational support on professional commitment: a moderation of burnout and mediation of well-being. *International Journal of Sociology and Social Policy*. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-06-2022-0170>
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3), 82. <https://doi.org/10.3390/JOITMC6030082>
- Jeong, Y., & Kim, M. (2022). Effects of perceived organizational support and perceived organizational politics on organizational performance: Mediating role of differential treatment. *Asia Pacific Management Review*, 27(3), 190–199. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2021.08.002>
- Khattak, M. N., Khan, M. B., Fatima, T., & Shah, S. Z. A. (2019). The underlying mechanism between perceived organizational injustice and deviant workplace behaviors: Moderating role of personality traits. *Asia Pacific Management Review*, 24(3), 201–211. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2018.05.001>
- Li, J. (Justin), Bonn, M. A., & Ye, B. H. (2019). Hotel employee's artificial intelligence and robotics awareness and its impact on turnover intention: The moderating roles of perceived organizational support and competitive psychological climate. *Tourism Management*, 73(April 2018), 172–181. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2019.02.006>
- Liu, S., Yang, X., & Mei, Q. (2021). The effect of perceived organizational support for safety and organizational commitment on employee safety behavior: a meta-analysis. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 27(4), 1154–1165. <https://doi.org/10.1080/10803548.2019.1694778>
- Mayes, B. T., Finney, T. G., Johnson, T. W., Shen, J., & Yi, L. (2017). The effect of human resource practices on perceived organizational support in the People's Republic of China. *International Journal of Human Resource Management*, 28(9), 1261–1290. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1114768>
- Oncioiu, I., Kandzija, V., Petrescu, A. G., Panagoreț, I., Petrescu, M., & Petrescu, M. (2022). Managing and measuring performance in organizational development. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 35(1), 915–928. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2021.1951317>
- Ott, A. R., Haun, V. C., & Binnewies, C. (2019). Negative work reflection, personal resources, and work engagement: the moderating role of perceived organizational support. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 110–123. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1550076>
- Singh, R. (2020). Organisational embeddedness as a moderator on the organisational support, trust and workplace deviance relationships. *Evidence-Based HRM*, 8(1), 1–17. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-03-2019-0025>
- Srivastava, S., & Agrawal, S. (2020). Resistance to change and turnover intention: a moderated mediation model of burnout and perceived organizational support. *Journal of Organizational Change Management*, 33(7), 1431–1447. <https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2020-0063>

- Stinglhamber, F., Ohana, M., Louvain, U. De, & Meyer, M. (2020). Perceived organizational support: the interactive role of coworkers' perceptions and employees' voice. *42*(1), 107–124. <https://doi.org/10.1108/ER-05-2018-0137>
- Suifan, T., Abdallah, & Janini, M. Al. (2017). The impact of transformational leadership on employees' creativity: The mediating role of perceived organizational support. *Management Research Review*.
- Suthatorn, P., & Charoensukmongkol, P. (2023). How work passion and job tenure mitigate the effect of perceived organizational support on organizational identification of flight attendants during the COVID-19 pandemic. *Asia Pacific Management Review*, xxxx. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2022.12.003>
- Takeuchi, N., Takeuchi, T., & Jung, Y. (2021). Making a successful transition to work: A fresh look at organizational support for young newcomers from an individual-driven career adjustment perspective. *Journal of Vocational Behavior*, *128*(May), 103587. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103587>
- Vu, T. Van. (2022). Perceived socially responsible HRM, employee organizational identification, and job performance: the moderating effect of perceived organizational response to a global crisis. *Heliyon*, *8*(11), e11563. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11563>
- Wen, J., Huang, S. S., & Hou, P. (2019). Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, *81*, 120-130.