

EDUKASI TENTANG STRATEGI ADAPTASI KARYAWAN UNTUK MENGATASI TANTANGAN PEKERJAAN DI PERUMDA TIRTA MUSI PALEMBANG

Dwi Hurriyati^{1*}, Cindy Farza Marshela²

^{1,2} Program Studi Psikologi, Universitas Bina Darma. Jalan Jenderal Ahmad Yani No.3, 9/10 Ulu, Kecamatan Seberang Ulu I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30111, Indonesia.

* Corresponding Author. E-mail: dwi.hurriyati@binadarma.ac.id

Received: 11 Juni 2025

Accepted: 19 Agustus 2025

Published: 31 Agustus 2025

Abstrak

Transformasi digital yang pesat menuntut karyawan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan sistem dan beban kerja. Kegiatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan yang dihadapi karyawan serta strategi adaptasi yang diterapkan dalam konteks organisasi penyedia layanan publik. Metode yang digunakan dalam kegiatan pengabdian ini adalah studi kualitatif dengan pendekatan observasi lapangan, wawancara semi-terstruktur, dan pelaksanaan workshop adaptasi di Perumda Tirta Musi Palembang. Kegiatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan yang dihadapi karyawan, seperti ketidaksiapan menghadapi perubahan teknologi, kecemasan kerja, dan resistensi terhadap sistem baru. Selain itu, kami juga menemukan bahwa kurangnya keterampilan digital di antara karyawan berkontribusi terhadap kesulitan dalam beradaptasi. Sebagai bagian dari pengabdian ini, strategi yang diterapkan mencakup pelatihan keterampilan digital, penguatan dukungan sosial di tempat kerja, serta pengembangan mindset berkembang. Temuan dari kegiatan ini menekankan pentingnya intervensi berkelanjutan berbasis psikologi organisasi dalam mendukung adaptasi karyawan terhadap tantangan pekerjaan di era digital. Kegiatan pengabdian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen dalam merancang program pelatihan yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Adaptasi kerja, transformasi digital, strategi pendampingan, kesejahteraan psikologis, psikologi industri dan organisasi.

PENDAHULUAN

Perubahan teknologi yang pesat dalam era digital saat ini menuntut organisasi untuk lebih fleksibel dan adaptif, terutama dari sisi sumber daya manusia sebagai pelaksana operasional. Digitalisasi bukan hanya sekedar tren, melainkan sebuah kebutuhan yang mendesak bagi perusahaan penyedia layanan publik seperti Perumda Tirta Musi Palembang. Transformasi ini mencakup digitalisasi sistem pelayanan dan pengelolaan internal yang menjadi keniscayaan dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas layanan kepada masyarakat.

Dalam konteks ini, adaptasi karyawan menjadi isu sentral yang perlu ditangani secara serius. Karyawan merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi, dan kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan sangat menentukan keberhasilan implementasi teknologi baru. Namun, berdasarkan pengalaman magang penulis di bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Perumda Tirta Musi, ditemukan bahwa

sebagian besar karyawan mengalami tekanan psikologis dan kesulitan teknis dalam menghadapi perubahan sistem. Situasi ini diperburuk oleh adanya kesenjangan keterampilan digital antar generasi karyawan, di mana generasi muda yang lebih akrab dengan teknologi sering kali harus bekerja sama dengan generasi yang lebih tua yang mungkin memiliki keterbatasan dalam hal literasi digital.

Belum optimalnya dukungan organisasi dalam menyediakan program pelatihan yang menyentuh aspek psikososial juga menjadi faktor penghambat. Di sinilah pentingnya pendekatan yang menggabungkan pelatihan teknis dan pendampingan psikologis. Workshop yang dirancang tidak hanya memberikan informasi teknis, tetapi juga bertujuan membentuk pola pikir yang fleksibel dan kesiapan mental dalam menghadapi perubahan. Hal ini penting karena perubahan yang cepat sering kali menimbulkan kecemasan dan stres, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.



Transformasi digital telah mengubah lanskap dunia kerja secara fundamental. Organisasi di berbagai sektor kini dihadapkan pada tantangan untuk tidak hanya mengadopsi teknologi baru, tetapi juga memastikan bahwa sumber daya manusia dapat beradaptasi dengan cepat. Perubahan ini membawa implikasi psikologis dan sosial bagi karyawan, di mana ketidakmampuan mengikuti perkembangan teknologi sering kali memicu kecemasan, stres, dan resistensi terhadap perubahan, yang dapat berdampak pada produktivitas kerja dan kesehatan mental.

Di era Industri 4.0, digitalisasi menuntut setiap organisasi untuk mampu merespons dengan cepat dan tepat terhadap perubahan lingkungan eksternal. Teknologi informasi, kecerdasan buatan, dan otomatisasi telah merambah hampir semua lini pekerjaan. Perubahan ini memengaruhi pola kerja, struktur organisasi, serta ekspektasi terhadap kompetensi karyawan. Sumber daya manusia kini dituntut untuk tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga fleksibel, resilien, dan mampu berkolaborasi lintas fungsi. Oleh karena itu, aspek psikologis seperti kecerdasan emosional dan ketahanan mental menjadi kunci dalam menghadapi tantangan ini.

Menurut Lazarus (2013), adaptasi adalah proses dinamis dalam merespons tekanan eksternal melalui penyesuaian perilaku dan emosional. Dalam konteks kerja, kemampuan adaptasi menjadi indikator penting keberhasilan individu dan organisasi dalam menghadapi dinamika yang terus berubah. Sementara itu, Goleman (2022) menekankan pentingnya kecerdasan emosional dalam mengelola stres dan berinteraksi secara efektif dalam lingkungan kerja yang kompleks. Adaptasi tidak terjadi secara instan, melainkan merupakan hasil dari proses pembelajaran, pengalaman, dan dukungan yang memadai.

Dalam lingkungan kerja yang dinamis, kebutuhan akan strategi pelatihan yang responsif dan berbasis kebutuhan menjadi semakin nyata. Pelatihan yang mampu menumbuhkan pola pikir berkembang (*growth mindset*), meningkatkan literasi digital, dan memperkuat kohesi sosial di tempat kerja akan menjadi fondasi penting bagi keberhasilan organisasi. Pendekatan psikologis dalam merancang intervensi pelatihan memberikan kerangka konseptual yang kuat

dalam memahami kebutuhan karyawan secara holistik.

Kesiapan organisasi dalam memfasilitasi proses adaptasi tidak hanya tergantung pada ketersediaan teknologi, tetapi juga pada budaya organisasi yang mendukung perubahan, keterlibatan pimpinan dalam proses transformasi, dan strategi komunikasi yang jelas. Dukungan sosial dari rekan kerja dan manajemen juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis.

Kegiatan pengabdian ini berfokus pada pendampingan karyawan Perumda Tirta Musi Palembang dalam menyongsong era digital. Sebagai perusahaan daerah yang menyediakan layanan air bersih bagi masyarakat Palembang, Tirta Musi kini tengah melakukan transformasi ke sistem kerja digital untuk meningkatkan pelayanan. Melalui pengabdian ini, tim membantu para karyawan agar lebih siap menghadapi perubahan, memberikan pelatihan digital, sekaligus mendampingi mereka yang masih merasa kesulitan agar tetap mampu bekerja secara optimal di tengah proses digitalisasi.

Studi ini bertujuan untuk menggali strategi adaptasi berbasis pelatihan yang dapat meningkatkan kesiapan mental dan keterampilan teknis karyawan. Melalui kegiatan pengabdian ini, diharapkan muncul kontribusi nyata bagi pengembangan sumber daya manusia, terutama dalam merancang program pendampingan dan pelatihan yang adaptif serta berkelanjutan. Upaya ini membantu organisasi pelayanan publik agar lebih siap menghadapi perubahan, membangun karyawan yang tangguh dan responsif, serta pada akhirnya mampu memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat.

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian ini dilakukan dengan cara partisipatif, yaitu tim terlibat langsung bersama karyawan Perumda Tirta Musi untuk memahami tantangan yang mereka hadapi dalam beradaptasi dengan transformasi digital. Melalui interaksi dan pendampingan, tim dapat mendengarkan cerita dan pengalaman para karyawan sekaligus mendapatkan gambaran nyata mengenai situasi yang mereka jalani sehari-hari.

Observasi lapangan di lingkungan kerja karyawan Perumda Tirta Musi, Tim melihat



bagaimana karyawan berinteraksi, menggunakan teknologi, dan menyesuaikan diri dengan suasana kerja sehari-hari. Langkah ini membantu tim memahami kondisi nyata di lapangan, termasuk faktor sosial dan budaya yang memengaruhi kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan sistem digital.

Wawancara semi-struktural dilakukan terhadap beberapa karyawan di bagian Sumber Daya Manusia (SDM) dan peserta workshop. Wawancara ini dirancang untuk menggali pengalaman pribadi, pandangan, dan perasaan karyawan terkait perubahan yang terjadi. Pertanyaan dalam wawancara bersifat terbuka, memberikan ruang bagi responden untuk menjelaskan lebih lanjut tentang tantangan yang mereka hadapi dan strategi yang mereka gunakan untuk mengatasi masalah tersebut.

Dokumentasi kegiatan selama pelaksanaan workshop juga dikumpulkan sebagai sumber data tambahan. Dokumentasi ini mencakup materi pelatihan, catatan diskusi, dan umpan balik dari peserta. Informasi ini sangat berharga untuk memahami bagaimana workshop dirancang dan dilaksanakan, serta menciptakan konteks bagi hasil yang diperoleh.

Kegiatan workshop berlangsung selama 4 minggu dan terdiri dari rangkaian sesi pelatihan digital, simulasi studi kasus, dan diskusi kelompok. Setiap sesi dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis karyawan sekaligus mendorong kolaborasi dan dukungan sosial antar rekan kerja.

HASIL KEGIATAN

Hasil Kegiatan Lapangan

Hasil dari kegiatan yang dilakukan di Perumda Tirta Musi Palembang memberikan gambaran mendalam mengenai kondisi dan dinamika perusahaan, yang memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan ketersediaan air bersih bagi masyarakat. Mahasiswa magang menyelenggarakan workshop untuk meningkatkan adaptasi karyawan terhadap tantangan pekerjaan, dengan fokus pada pengembangan keterampilan teknis, manajerial, dan digital.

Sebelum workshop, karyawan mengalami kesulitan beradaptasi dengan teknologi baru, merasa cemas, dan kurang percaya diri, yang

berdampak negatif pada motivasi dan produktivitas. Setelah workshop dilaksanakan, terjadi perubahan positif yang signifikan, peningkatan rasa percaya diri dan kesiapan untuk menghadapi tantangan baru, serta interaksi antar karyawan yang meningkat dan menciptakan suasana kerja yang lebih kolaboratif.

Program dukungan psikologis yang diintegrasikan dalam workshop membantu karyawan mengatasi tekanan, dan umpan balik menunjukkan bahwa mereka merasa lebih siap dan termotivasi untuk berkontribusi dalam tim. Evaluasi pasca-workshop menunjukkan peningkatan keterampilan dan kesiapan adaptasi karyawan. Dengan melibatkan karyawan dalam proses pengembangan program pelatihan, Perumda Tirta Musi memastikan bahwa pelatihan yang diberikan relevan dan bermanfaat. Secara keseluruhan, workshop ini efektif dalam meningkatkan kemampuan karyawan dan menciptakan budaya kerja yang inovatif dan adaptif, sehingga Perumda Tirta Musi dapat terus memenuhi tanggung jawabnya sebagai penyedia air bersih yang andal di Kota Palembang.

Pelaksanaan Program Kerja

Pelaksanaan program kerja di Perumda Tirta Musi saat ini berfokus pada penyelenggaraan workshop yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan secara menyeluruh. Workshop ini bertujuan untuk memberikan karyawan pengetahuan praktis dan keterampilan yang diperlukan agar mereka dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja, terutama dalam menghadapi tantangan teknologi yang terus berkembang.

Dalam setiap sesi workshop, berbagai topik penting dibahas. Topik-topik ini mencakup definisi, dampak dan aspek dari adaptasi, apa saja tantangan yang ada serta strategi untuk mengatasi tantangan yang ada. Pendekatan interaktif yang diterapkan dalam workshop mendorong karyawan untuk aktif berpartisipasi, saling berbagi pengetahuan, dan berbagi pengalaman. Suasana belajar yang aktif dan kolaboratif ini sangat penting, terutama dalam konteks perubahan yang cepat, di mana karyawan perlu saling membantu untuk memahami dan mengimplementasikan teknologi baru dengan lebih efektif.



Salah satu fitur utama dari workshop ini adalah penggunaan simulasi dan studi kasus yang relevan dengan situasi nyata di tempat kerja. Melalui simulasi, karyawan dapat langsung menerapkan apa yang mereka pelajari dalam konteks praktis. Misalnya, dalam sesi simulasi penggunaan perangkat lunak baru, karyawan berlatih langsung dan mendapatkan umpan balik dari fasilitator, yang memungkinkan mereka untuk memperbaiki kesalahan dan meningkatkan pemahaman. Dengan cara ini, mereka tidak hanya belajar teori, tetapi juga mendapatkan pengalaman praktis yang meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam menggunakan teknologi baru.

Workshop ini juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berinteraksi dengan rekan-rekan dari berbagai departemen. Hal ini memperkuat jaringan profesional dan kolaborasi di antara mereka, menciptakan rasa kebersamaan yang lebih tinggi. Kegiatan tim yang diadakan secara berkala, seperti diskusi kelompok dan sesi brainstorming, membantu memperkuat hubungan antar karyawan, sehingga mereka lebih cenderung untuk bekerja sama dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan yang ada. Rasa solidaritas ini sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana semua orang merasa didukung dalam proses pembelajaran dan pengembangan diri.

Meskipun workshop ini sangat bermanfaat, penting untuk diimbangi dengan evaluasi berkala terhadap kinerja karyawan. Evaluasi ini bertujuan untuk mengukur dampak dari workshop terhadap kinerja individu dan tim secara keseluruhan. Umpan balik konstruktif yang diberikan setelah setiap sesi membantu karyawan memahami area yang perlu ditingkatkan, sehingga mereka dapat terus berkembang. Dengan mengumpulkan masukan dari karyawan mengenai efektivitas program pelatihan yang ada, Perumda Tirta Musi dapat menyesuaikan materi pelatihan agar lebih relevan dan bermanfaat bagi karyawan.

Kesejahteraan mental karyawan juga menjadi perhatian utama dalam pelaksanaan program ini. Di tengah tekanan yang dihadapi akibat perubahan teknologi dan tuntutan kerja, program dukungan psikologis, seperti konseling dan sesi berbagi pengalaman, juga diintegrasikan dalam workshop. Ini bertujuan untuk membantu karyawan mengatasi stres dan meningkatkan

kesejahteraan secara keseluruhan. Dengan dukungan yang memadai, karyawan diharapkan dapat mengelola emosi mereka dengan lebih baik dan tetap termotivasi dalam menjalankan tugas mereka.

Secara keseluruhan, peningkatan keterampilan karyawan melalui workshop ini diharapkan dapat berkontribusi pada produktivitas dan efisiensi di Perumda Tirta Musi. Karyawan yang lebih terampil dan percaya diri dalam menggunakan teknologi baru serta berkomunikasi secara efektif akan lebih mampu memenuhi tuntutan pekerjaan mereka. Dengan demikian, program workshop ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkembang.

Melalui langkah-langkah ini, Perumda Tirta Musi tidak hanya dapat meningkatkan kemampuan karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif dan inovatif. Hal ini akan berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan dan memastikan bahwa Perumda Tirta Musi dapat terus memenuhi tanggung jawabnya sebagai penyedia air bersih yang andal di Kota Palembang. Dengan menciptakan budaya pembelajaran yang berkelanjutan, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan terus berkembang dan siap menghadapi tantangan di masa depan, sehingga dapat mempertahankan posisi mereka sebagai penyedia layanan publik yang berkualitas.

Hasil pelaksanaan program workshop di Perumda Tirta Musi menunjukkan perjalanan signifikan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan. Sebelum pelaksanaan workshop, banyak karyawan menghadapi tantangan dalam beradaptasi dengan perubahan, terutama terkait teknologi baru. Ketidakpastian dan kecemasan mengenai kemampuan untuk menguasai sistem baru sering kali menyebabkan penurunan motivasi dan produktivitas, sehingga memperlambat proses adaptasi mereka terhadap tuntutan pekerjaan yang terus berkembang.

Setelah pelaksanaan workshop, yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan karyawan, terlihat peningkatan yang positif. Karyawan melaporkan merasa lebih percaya diri



dan siap menghadapi perubahan. Workshop ini tidak hanya fokus pada keterampilan teknis, tetapi juga membangun pola pikir yang fleksibel dan adaptif. Dengan pendekatan yang lebih terbuka, karyawan menjadi lebih mudah dalam menerima perubahan dan tantangan baru, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas serta kepuasan kerja.

Program ini berhasil menciptakan suasana belajar yang aktif, di mana karyawan merasa termotivasi untuk berkontribusi secara aktif dalam tim. Interaksi yang diperkuat di antara rekan-rekan kerja juga menciptakan sinergi yang lebih baik, memfasilitasi kolaborasi yang lebih efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas di lingkungan kerja.



Gambar 1. Pelaksanaan workshop

Namun, meskipun ada kemajuan, tantangan dalam beradaptasi dengan teknologi baru masih tetap ada. Hal ini menunjukkan perlunya program workshop yang berkelanjutan untuk memastikan bahwa karyawan tetap kompetitif di pasar kerja. Karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan yang memadai dapat merasa tertekan dan cemas, yang bisa berdampak pada kinerja mereka. Ketidakpastian ini berpotensi menghambat inovasi dan kreativitas, sehingga penting bagi Perumda Tirta Musi untuk terus mengadakan workshop secara berkala. Topik yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan karyawan harus menjadi prioritas, dengan melibatkan umpan balik dari peserta untuk memastikan bahwa materi yang disampaikan benar-benar bermanfaat.

Secara keseluruhan, hasil observasi dan pelaksanaan program workshop menunjukkan bahwa upaya pengembangan SDM di Perumda Tirta Musi sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan adaptasi karyawan terhadap perubahan yang terjadi. Dukungan yang tepat dari manajemen juga sangat krusial dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan karyawan. Ketika manajemen

aktif terlibat dalam program pelatihan dan menyediakan sumber daya yang diperlukan, karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kemampuan mereka.

Dengan program workshop yang efektif dan terencana dengan baik, karyawan dapat lebih siap menghadapi tantangan di masa depan. Evaluasi dampak dari program workshop secara berkala sangat penting untuk mengetahui sejauh mana program ini berhasil mencapai tujuannya. Data yang diperoleh dari evaluasi dapat digunakan untuk merancang program pelatihan yang lebih baik di masa mendatang. Dengan mengintegrasikan umpan balik dari karyawan dan hasil evaluasi, Perumda Tirta Musi dapat terus meningkatkan kualitas program pengembangan SDM, menciptakan tenaga kerja yang tidak hanya kompeten, tetapi juga adaptif dalam menghadapi tantangan yang terus berkembang.



Gambar 2. Foto bersama pegawai setelah selesai pelaksanaan workshop

KESIMPULAN DAN SARAN

Workshop strategi adaptasi yang dirancang terbukti memberikan dampak dalam mendukung kesiapan karyawan menghadapi tantangan pekerjaan yang bersumber dari transformasi digital. Program ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memperkuat ketahanan psikologis dan menciptakan iklim kerja yang lebih kolaboratif.

Hasil evaluasi memperlihatkan bahwa pendekatan holistik yang menggabungkan pelatihan teknis, penguatan mental, dan dukungan sosial menjadi kunci keberhasilan program. Rekomendasi yang dapat diberikan antara lain adalah pelaksanaan workshop secara berkala, penyediaan program mentoring jangka panjang, serta penerapan sistem monitoring adaptasi berbasis indikator psikologis dan kinerja kerja.



Ke depan, keberhasilan adaptasi karyawan akan sangat menentukan keberlanjutan transformasi organisasi. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan kapasitas karyawan melalui pendekatan yang humanistik dan kontekstual perlu menjadi prioritas manajemen.

Diharapkan Perumda Tirta Musi terus meningkatkan program pelatihan dan dukungan sosial bagi karyawan, dengan fokus pada pengembangan keterampilan dan adaptasi terhadap perubahan. Karyawan, terutama di SDM, perlu aktif mengikuti workshop terkini, sementara perusahaan harus menyediakan kegiatan seperti manajemen stres dan program dukungan sosial. Dalam kegiatan pengabdian, evaluasi rutin menjadi hal penting agar program dapat terus berkembang ke arah yang lebih baik. Mahasiswa magang diharapkan tidak hanya mendampingi karyawan, tetapi juga mampu menjaga hubungan kerja yang harmonis dan memahami persoalan nyata di perusahaan. Dengan cara ini, solusi yang ditawarkan akan lebih sesuai dengan kebutuhan, sekaligus menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung perkembangan semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. (2018). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Dweck, C. S. (2016). *Mindset: The New Psychology of Success*. New York: Random House.
- Dweck, C. S. (2020). *Mindset: The New Psychology of Success*. New York: Random House.
- Edmondson, A. C. (2018). *The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Goleman, D. (2013). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (2022). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.
- Hattie, J. (2021). *Visible Learning: Feedback*. New York: Routledge.
- Ibarra, H. (2015). Oversight: The power of perspective in changing organizations. *Harvard Business Review*, 93(6), 111–117.
- Lazarus, R. S. (2013). *Emotion and Adaptation*. Oxford: Oxford University Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Masten, A. S. (2014). Global perspectives on resilience in children and youth. *Child Development*, 85(1), 1–5.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Passmore, S., & Hunter, J. (2015). Decisions and decision-making in organizations: A review of the literature. *Journal of Management*, 41(1), 1–40.
- Reivich, K., & Shatté, A. (2013). *The Resilience Factor: 7 Keys to Finding Your Inner Strength and Overcoming Life's Hurdles*. New York: Broadway Books.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2019). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. New York: Free Press.
- Venkatesh, V., & Bala, H. (2017). Technology Acceptance Model 3 and a research agenda on interventions. *Decision Sciences*, 39(2), 273–315.

