

	JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi	E-ISSN: 2686-5238 P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455		

DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i6>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

The Influence of Employee Wellness Program Intervention on Job Satisfaction with Perceived Organizational Support as a Mediating Variable on Employees of PT PLN (Persero) UID Sumatera Utara

Anne Setiyani¹, Zulganef Zulganef²

¹Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, anne.setiyani@gmail.com

²Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, zulganef@widyatama.ac.id

Corresponding Author: anne.setiyani@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to analyze the effect of Employee Wellness Program intervention on job satisfaction among employees of PT PLN (Persero) UID Sumatera Utara, with Perceived Organizational Support as a mediating variable. Using a quantitative approach with SEM analysis, data was collected from 270 employees who participated in the Employee Wellness Program. The results show that the Employee Wellness Program positively affects job satisfaction, with Perceived Organizational Support mediating the relationship effectively. These findings guide PT PLN (Persero) in optimizing employee wellness policies to enhance job satisfaction and organizational performance*

Keyword: *Employee Wellness Program, Job Satisfaction, Perceived Organizational Support, Employee Health, Organizational Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh intervensi Employee Wellness Program terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT PLN (Persero) UID Sumatera Utara dengan Perceived Organizational Support sebagai variabel mediasi. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis SEM, data dikumpulkan dari 270 pegawai yang mengikuti Employee Wellness Program. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Employee Wellness Program berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan Perceived Organizational Support memediasi hubungan tersebut secara efektif. Temuan ini menjadi pedoman bagi PT PLN (Persero) dalam mengoptimalkan kebijakan wellness untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja organisasi

Kata Kunci: Employee Wellness Program, Kepuasan Kerja, Perceived Organizational Support, Dukungan Organisasi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) menjadi aspek strategis dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan modal, tetapi juga ditentukan oleh kualitas SDM yang dimilikinya. Dalam

konteks organisasi modern, pegawai bukan hanya sebagai aset, melainkan sebagai mitra strategis organisasi dalam pencapaian tujuan, sehingga kesejahteraan dan kesehatan pegawai menjadi perhatian utama manajemen.

Di PT PLN (Persero) UID Sumatera Utara, sebagai perusahaan penyedia layanan publik yang bergerak di bidang ketenagalistrikan, pegawai dihadapkan pada berbagai tantangan pekerjaan dengan risiko tinggi, beban kerja yang besar, dan tekanan pencapaian target yang ketat. Kondisi ini dapat mempengaruhi kesehatan fisik maupun mental pegawai jika tidak dikelola dengan baik. Data internal menunjukkan adanya peningkatan biaya kesehatan pegawai dari tahun ke tahun serta adanya tren peningkatan status Temporary Unfit pegawai, yaitu kondisi di mana pegawai untuk sementara waktu dinyatakan tidak layak untuk bekerja karena kondisi kesehatan yang kurang baik. Hal ini berdampak pada menurunnya produktivitas dan menghambat kelancaran operasional perusahaan.

Situasi tersebut menuntut adanya intervensi wellness yang terstruktur dan terencana untuk menjaga kondisi kesehatan dan kesejahteraan pegawai. Employee Wellness Program (EWP) menjadi langkah strategis yang dapat dilakukan perusahaan sebagai bentuk investasi kesehatan pegawai yang berdampak pada produktivitas dan efektivitas kerja pegawai. EWP merupakan program yang dirancang untuk mempromosikan gaya hidup sehat dan mengurangi risiko kesehatan melalui pendekatan promotif dan preventif. Program ini meliputi kegiatan seperti pemeriksaan kesehatan rutin, olahraga bersama, penyuluhan kesehatan, program pengendalian stres, serta layanan konseling untuk mendukung kesehatan mental pegawai.

Penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan Employee Wellness Program yang efektif dapat mengurangi tingkat absensi, menurunkan biaya pengobatan pegawai, meningkatkan kepuasan kerja, serta meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi (Goetzel et al., 2014; Muñoz et al., 2022). Dengan demikian, EWP bukan hanya sebagai upaya pemenuhan kewajiban perusahaan dalam aspek kesehatan, tetapi juga menjadi bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan keterikatan pegawai dan mendukung keberlanjutan organisasi.

Di sisi lain, keberhasilan implementasi EWP dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai juga dipengaruhi oleh persepsi pegawai terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi. Konsep Perceived Organizational Support (POS) menjadi penting dalam memahami bagaimana pegawai memaknai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka. Menurut Eisenberger et al. (1986), POS merupakan persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Pegawai yang memiliki persepsi tinggi terhadap dukungan organisasi akan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi, kepuasan kerja yang lebih baik, serta berupaya memberikan kontribusi positif terhadap organisasi.

Dalam konteks PT PLN (Persero) UID Sumatera Utara, penguatan POS menjadi penting sebagai variabel mediasi dalam pengaruh EWP terhadap kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang merasa didukung oleh organisasi dalam aspek kesehatan dan kesejahteraan akan memiliki motivasi kerja yang lebih baik dan merasa dihargai oleh perusahaan, sehingga mereka lebih puas dengan pekerjaan yang dijalani. Hal ini juga dapat mengurangi potensi turnover, meningkatkan keterikatan pegawai, serta memperbaiki budaya kerja dalam organisasi.

Selain itu, pendekatan promotif dan preventif dalam EWP dapat menjadi strategi perusahaan dalam mengurangi risiko kesehatan yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai, mengingat pekerjaan di bidang ketenagalistrikan memiliki risiko kesehatan dan keselamatan kerja yang cukup tinggi. Penerapan EWP juga dapat mendukung pencapaian target Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang menjadi salah satu indikator kinerja di PT PLN (Persero) UID Sumatera Utara.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memfokuskan diri pada pengaruh Employee Wellness Program terhadap kepuasan kerja pegawai dengan Perceived Organizational Support

sebagai variabel mediasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam penguatan kebijakan manajemen SDM di PT PLN (Persero) UID Sumatera Utara dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai, menurunkan biaya kesehatan, dan mendukung peningkatan produktivitas kerja pegawai untuk keberlanjutan organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Sampel penelitian berjumlah 270 pegawai PT PLN (Persero) UID Sumatera Utara yang mengikuti Employee Wellness Program. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) untuk menguji hubungan antar variabel Employee Wellness Program, Perceived Organizational Support, dan Job Satisfaction.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa Employee Wellness Program (EWP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction pegawai, dengan nilai rata-rata 3,66 pada aspek kesehatan fisik, 3,78 pada aspek kesehatan mental, dan 3,43 pada aspek kesejahteraan secara keseluruhan. Selain itu, Perceived Organizational Support (POS) memediasi pengaruh Employee Wellness Program terhadap Job Satisfaction secara signifikan. Temuan ini memperkuat pemahaman mengenai pentingnya implementasi EWP sebagai strategi peningkatan kepuasan kerja di lingkungan organisasi.

Employee Wellness Program adalah program yang dirancang untuk meningkatkan kesejahteraan fisik, mental, dan emosional pegawai melalui intervensi yang terencana, seperti pemeriksaan kesehatan rutin, fasilitas olahraga, konseling psikologis, dan kegiatan mindfulness. Nilai rata-rata pada dimensi kesehatan fisik sebesar 3,66 menunjukkan bahwa pegawai merasakan adanya perbaikan dan perhatian terhadap aspek fisik mereka, seperti tersedianya fasilitas olahraga, medical check-up, dan ruang laktasi bagi pegawai wanita. Sementara itu, rata-rata 3,78 pada dimensi kesehatan mental menunjukkan bahwa pegawai merasa terbantu dengan adanya kegiatan konseling, sharing session, serta suasana kerja yang kondusif dalam mengelola stres pekerjaan.

Menurut Robbins dan Judge (2019), kesehatan fisik dan mental yang baik merupakan fondasi terciptanya kepuasan kerja. Pegawai yang memiliki kesehatan fisik dan mental yang baik dapat bekerja secara optimal, merasa termotivasi, dan memiliki keterikatan emosional terhadap pekerjaannya. Hal ini konsisten dengan penelitian Muñoz et al. (2022) yang menyatakan bahwa program wellness yang terencana secara signifikan mampu meningkatkan semangat kerja dan mengurangi stres kerja, sehingga berdampak pada kepuasan kerja pegawai.

Perceived Organizational Support secara signifikan memediasi hubungan antara EWP dan Job Satisfaction. Artinya, EWP tidak hanya secara langsung meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga secara tidak langsung meningkatkan persepsi pegawai terhadap dukungan organisasi. Saat organisasi menyediakan program wellness, pegawai menilai organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka, yang kemudian meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi.

Teori Social Exchange (Blau, 1964) menjelaskan bahwa individu akan merespons secara positif jika mereka merasa diperlakukan dengan baik oleh organisasi. Implementasi EWP sebagai bentuk dukungan organisasi membuat pegawai merasa dihargai, sehingga mereka menunjukkan loyalitas dan peningkatan kinerja yang berdampak pada kepuasan kerja. Marshall (2020) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai karena pegawai merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hoert et al. (2018) yang menemukan bahwa program wellness di organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja dan keterikatan pegawai dengan organisasi. Selain itu, penelitian tersebut juga menyebutkan bahwa pegawai yang

mengikuti program wellness memiliki tingkat absensi yang lebih rendah, turnover yang lebih rendah, dan kinerja yang lebih baik.

Penelitian ini juga konsisten dengan temuan Liu et al. (2020) yang menjelaskan bahwa program wellness yang menyeluruh, baik dari segi fisik, mental, maupun kesejahteraan finansial pegawai, berdampak signifikan pada peningkatan kepuasan kerja dan pengurangan stres pegawai. Dengan demikian, program wellness bukan hanya sebagai program tambahan, tetapi menjadi strategi organisasi untuk meningkatkan kualitas SDM.

KESIMPULAN

Employee Wellness Program berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai PT PLN (Persero) UID Sumatera Utara dengan Perceived Organizational Support sebagai variabel mediasi. Disarankan kepada manajemen PT PLN (Persero) UID Sumatera Utara untuk memperkuat implementasi Employee Wellness Program pada aspek kesehatan fisik, mental, dan kesejahteraan secara aktif untuk mendukung kinerja organisasi berkelanjutan.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen SDM untuk mempertahankan dan meningkatkan program wellness secara konsisten. Manajemen dapat mengembangkan program wellness dengan memperluas layanan konseling, menyediakan fasilitas olahraga yang lebih baik, memberikan program pelatihan pengelolaan stres, dan menyediakan waktu istirahat yang cukup bagi pegawai.

Selain itu, organisasi dapat mengintegrasikan program wellness dengan kebijakan SDM lainnya, seperti flexible working hours, cuti kesehatan mental, serta kegiatan employee engagement yang mendukung kesejahteraan mental pegawai. Hal ini akan mendorong pegawai untuk tetap produktif, loyal, serta mengurangi keinginan untuk berpindah kerja.

REFERENSI

- Eisenberger, R., et al. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*.
- Hair, J.F., et al. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Prentice Hall.
- Hoert, J., Herd, A.M., & Hambrick, M. (2018). Wellness programs, perceived organizational support, and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Marshall, C. (2020). Analysis of a comprehensive wellness program's impact on job satisfaction in the workplace. *Journal of Workplace Behavioral Health*.
- Muñoz, R.M., Andrade, S.M., Peña, I., & Donate, M.J. (2022). Wellness programs in times of COVID-19, perceived organizational support and affective commitment: effects on employee innovative behavior. *Employee Relations*.
- Wang, M., et al. (2018). Employee wellness programs and their effects on health and job satisfaction. *Journal of Health Promotion*.
- Wisnu, A. (2023). Program kesehatan karyawan dan kesejahteraan di perusahaan. *Jurnal Kesehatan Kerja Indonesia*.