

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset yang berharga karena secara aktif dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Memelihara karyawan merupakan tanggung jawab perusahaan untuk mempertahankan mereka dengan potensi yang ada pada diri mereka. Dalam memelihara karyawan bisa dilakukan dengan menjaga kesejahteraan (*well-being*) karyawan. *Well-being* didefinisikan sebagai keadaan baik dalam kehidupan, kondisi bahagia, sehat, ataupun sejahtera (Widyasari & Mubarak, 2024). Jika karyawan memiliki tingkat *well-being* yang tinggi dengan kondisi fisik dan mental sehat maka dapat memberi dampak positif di tempat kerja (Safitri et. al., 2023).

Sebuah survei yang dilakukan Health on Demand tahun 2021 oleh Mercer Mars Benefit (MMB) terhadap 14.000 karyawan di seluruh dunia dimana diantaranya terdapat 1.000 karyawan indonesia menunjukkan bahwa 64% mayoritas karyawan di indonesia merasa bahwa *well-being* mereka diperhatikan oleh perusahaan. Namun meskipun survei tersebut dinyatakan baik, perusahaan-perusahaan di indonesia tetap harus menjaga kondisi *well-being* para karyawannya dengan memberikan dukungan terhadap karyawannya agar dapat menarik dan mempertahankan karyawan yang terbaik (Times Indonesia, 2021).

Berdasarkan temuan survei diatas, hal tersebut hanya mewakilkan sedikit dari total karyawan di Indonesia. Disisi lain, sejak diterbitkannya Undang-Undang Cipta Kerja hingga disahkannya sebagian tuntutan UU Cipta Kerja oleh MK,

banyak pendemo dari serikat buruh melakukan aksinya untuk turun ke jalan menyuarkan aspirasinya mengenai terbitnya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) No. 2/2022 tentang cipta kerja atau disebut juga dengan *omnibus law*. Kebijakan tersebut dianggap gagal mewujudkan kesejahteraan karyawan di Indonesia karena menurutnya UU Cipta Kerja tersebut masih memuat aturan yang tidak berpihak pada pekerja, mulai dari tidak adanya jaminan kepastian terkait perjanjian kerja, jaminan kepastian upah, dan jaminan sosial bagi pekerja, diantaranya pengurangan istirahat mingguan, melakukan system *outsourcing* tanpa pembatasan jenis pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut, pemerintah dianggap lebih mengutamakan kesejahteraan pemodal dengan hadirnya UU Cipta Kerja tersebut. Padahal, tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan yang secara jelas tertuang dalam UUD 1945 pasal 27 ayat 2 (The Conversation, 2024).

Well-being merupakan masalah yang berhubungan dengan kemauan karyawan dalam bekerja. Menurut American Psychological Association (APA) mendefinisikan *Well-Being* sebagai suatu keadaan dimana individu merasakan suatu kebahagiaan, kepuasan, tingkat *stress* yang rendah, sehat secara fisik dan mental serta kualitas hidup yang baik (Universitas Nasional Karangturi, 2021). International Labour Organization (ILO) menyatakan bahwa tenaga kerja yang sehat dan sejahtera biasanya memiliki kinerja 2,2 kali lebih baik dibandingkan dengan perusahaan yang tidak berinvestasi pada kesehatan dan kesejahteraan karyawannya. Dengan demikian, efektivitas jangka panjang suatu organisasi dipengaruhi oleh *well-being* karyawan.

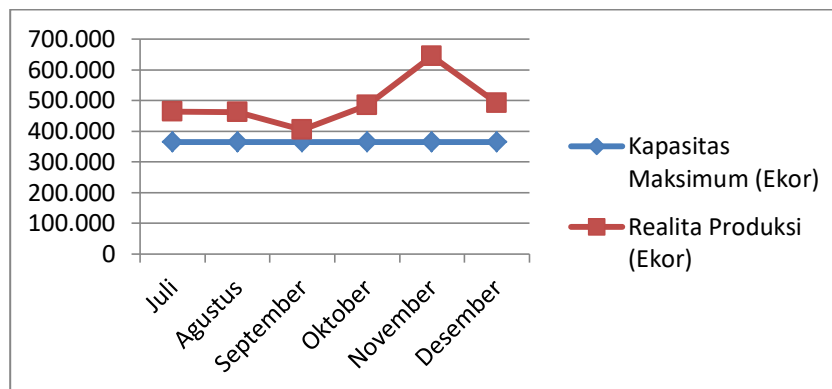
Berdasarkan survei awal yang dilakukan penulis melalui metode wawancara di CV Sukahati Pratama Tasikmalaya, penulis menemukan adanya keluhan dari karyawan yaitu karyawan sering merasa lelah terlebih ketika produksi sedang meningkat, mereka lebih semangat dan senang bekerja pada saat beban lebih sedikit, serta para karyawan sering sakit sehingga dari hasil wawancara tersebut diketahui adanya penurunan tingkat *well-being* karyawan. Hal ini juga dapat diketahui dari perolehan data dibawah ini.

Tabel 1. 1
Data Hasil Produksi CV Sukahati Pratama Tasikmalaya Tahun 2024

Periode	Kapasitas Maksimum (Ekor)	Realita Produksi (Ekor)	Persentase (%)
Juli	364.000	464.063	127,4%
Agustus	364.000	462.916	127,1%
September	364.000	404.012	110,9%
Oktober	364.000	484.930	133,2%
November	364.000	644.717	177,1%
Desember	364.000	492.079	135,1%

Sumber: Bagian HRD CV Sukahati Tasikmalaya (2024)

Berdasarkan perolehan data dari tabel 1.1 mengindikasikan kapasitas maksimum produksi karyawan dari bulan Juli-Desember Tahun 2024 bersifat fluktuaktif. Produksi terendah terjadi pada bulan September dengan hasil produksi sebesar 404.012 atau sebesar 110,9% dari kapasitas maksimum sebesar 364.000 ekor. Produksi tertinggi terjadi pada bulan November dengan hasil produksi 644.717 ekor atau 177,18% dari kapasitas maksimum sebesar 364.000 ekor. Hal tersebut menjadikan adanya indikasi rendahnya *well-being* yang ditandai dengan tingginya hasil produksi yang melewati kapasitas maksimum yang mampu dikerjakan oleh karyawan setiap bulannya. Hal tersebut juga dapat dilihat pada grafik di bawah ini.



Sumber: Bagian HRD CV Sukahati Tasikmalaya (2024)

Gambar 1.2
Data Hasil Produksi CV Sukahati Pratama Tasikmalaya Tahun 2024

Target yang harus dipenuhi seorang karyawan dalam memenuhi tuntutan dari perusahaan, mengakibatkan adanya tuntutan yang besar bagi karyawan di CV Sukahati Pratama. Tuntutan inilah yang menjadi beban bagi karyawan pada saat produksi sedang meningkat dan mengharuskan pengerjaan dilakukan melebihi jam kerja. Hal ini juga menjadi pemicu adanya penurunan tingkat kesejahteraan (*well-being*) karyawan di CV Sukahati Pratama. Berdasarkan hal tersebut, jika seorang individu mendapat tuntutan kerja yang berat, seperti tekanan waktu yang tinggi, beban kerja yg tinggi cenderung mengalami masalah *well-being* secara jangka panjang (Naibaho & Yusra, 2023).

Perusahaan CV Sukahati Pratama, sebagai salah satu rumah produksi potong ayam, menghadapi tantangan dalam mencapai produktivitas sambil menjaga kesehatan dan keselamatan karyawan. Adapun fenomena lain yang ditemukan oleh penulis melalui hasil wawancara ditemukan adanya ketidak efektifan dalam bekerja. Seperti adanya keterlambatan dalam waktu seperti keluar dan masuk istirahat, ataupun masuk dan keluar bekerja. Selain itu, adanya ketidaksesuaian

hasil produksi dengan jumlah pesanan yang diminta. Meskipun demikian, beberapa karyawan melakukan inisiatif untuk bertanya atau mengecek perubahan pesanan.

Kesehatan karyawan (*employee health*) menjadi faktor kenyamanan seseorang dalam bekerja. Karena jika kesehatan karyawan sedang tidak baik maka akan mempengaruhi efektivitas seorang karyawan dalam bekerja. Artinya, kesehatan karyawan menjadi penyebab tingginya tingkat *well-being*. Seseorang mau bekerja apabila dirinya merasa bahagia, sehat dan sejahtera di lingkungan kerja.

Intention to quit menjadi faktor terhadap *well-being*. Tingkat *intention to quit* yang tinggi cenderung akan mengalami stress karena adanya ketidakyakinkan dengan keberlanjutan pekerjaan antara memilih untuk keluar atau tetap berada di perusahaan atau ada hal yang membuat mereka untuk berniat keluar dari pekerjaan seperti karena beban kerja tinggi sehingga *well-being* mereka dapat menurun akibat ketidakpastian sehingga mengganggu aktivitas dan dapat menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi kerja yang akan mengganggu *well-being* seorang karyawan.

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) juga menjadi salah satu faktor yang dapat membuat seorang individu mengalami tingkat *well-being*. Kepuasan kerja merupakan sikap positif seorang karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukkan dengan adanya rasa puas terhadap pekerjaan, atasan serta para rekan kerja. Ketika karyawan sudah merasa puas, mereka akan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan kesejahteraan mereka tetap terjaga.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adams (2019) menyatakan bahwa *employee health* berpengaruh terhadap *well-being*. Penelitian yang dilakukan oleh Alfikri & Latifah (2024) *intention to quit* berpengaruh terhadap *employee well-being*. Namun, penelitian lain yang dapat dijadikan *gap* dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Dwiputra et al., (2023) menunjukkan bahwa *intention to quit* tidak berpengaruh terhadap *employee well-being*. Hasil penelitian lain yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan penelitian yang dilakukan Washinta & Hadi (2021) membuktikan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *well-being*.

Selain itu, *Employee health* dan *intention to quit* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *job satisfaction*. Seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rederiene et al., (2022) menyatakan bahwa kesehatan fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Li et al., (2024) menyatakan kesehatan mental berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Maka dari itu, *employee health* berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Arimbawa & Artaya (2019) menunjukkan bahwa *intention to quit* memiliki hubungan dengan *job satisfaction*. Selain itu, penelitian lain yang dilakukan oleh Suprani et al., (2022) menunjukkan bahwa *intention to quit* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*.

Maka dari itu, *employee health* dan *intention to quit* menjadi acuan bagi karyawan sebagai tingkat kesejahteraan (*well-being*) mereka melalui *job satisfaction* yang mampu mendukung dalam menjaga *well-being*. Hal ini dapat dijadikan evaluasi oleh CV Sukahati Pratama Tasikmalaya, oleh karena itu perlu di

analisis sejauh mana pengaruh *employee health* dan *intention to quit* melalui *job satisfaction* terhadap *well-being* karyawan bagian produksi CV Sukahati Pratama Tasikmalaya. Melalui penelitian ini, penulis berharap mampu menemukan pengaruh dan solusi dalam menjaga dan memelihara sumber daya manusia yang akan berdampak positif terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil survei mengenai *well-being*, terlihat ada masalah yang cukup menarik untuk dapat diteliti lebih lanjut. Salah satu temuan yang menarik adalah hasil survei yang dilakukan pada CV Sukahati Pratama, hal tersebut sangatlah penting dalam menjaga kesejahteraan (*well-being*) karyawan yang tidak hanya menjadi tanggung jawab perusahaan, tetapi juga menjadi strategi penting dalam menjaga kenyamanan seseorang dalam bekerja yang dapat mendukung produktivitas perusahaan. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai aspek-aspek penting yang dapat mempengaruhi *well-being* karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh *Employee Health* dan *Intention To Quit* Terhadap *Well-Being* Karyawan dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana *Employee Health* (X_1), *Intention to Quit* (X_2), *Well-being* (Y) dan *Job Satisfaction* (Z) Karyawan bagian Produksi CV Sukahati Pratama?
2. Bagaimana Pengaruh *Employee Health* (X_1) terhadap *Well-being* (Y) Karyawan bagian Produksi CV Sukahati Pratama Tasikmalaya?

3. Bagaimana Pengaruh *Intention to Quit* (X_2) terhadap *Well-being* (Y) Karyawan bagian Produksi CV Sukahati Pratama Tasikmalaya?
4. Bagaimana Pengaruh *Employee Health* (X_1) terhadap *Job Satisfaction* (Z) Karyawan bagian Produksi CV Sukahati Pratama Tasikmalaya?
5. Bagaimana Pengaruh *Intention to Quit* (X_2) terhadap *Job Satisfaction* (Z) Karyawan bagian Produksi CV Sukahati Pratama Tasikmalaya?
6. Bagaimana Pengaruh *Job Satisfaction* (Z) terhadap *Well-being* (Y) Karyawan bagian Produksi CV Sukahati Pratama Tasikmalaya?
7. Bagaimana *Job Satisfaction* (Z) dapat memediasi Pengaruh *Employee Health* (X_1) terhadap *Well-being* (Y) Karyawan bagian Produksi CV Sukahati Pratama Tasikmalaya?
8. Bagaimana *Job Satisfaction* (Z) dapat memediasi Pengaruh *Intention to Quit* (X_2) terhadap *Well-being* (Y) Karyawan bagian Produksi CV Sukahati Pratama Tasikmalaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui gambaran dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh *employee health* dan *intention to quit* terhadap *well-being* karyawan dengan *job satisfaction* sebagai variabel intervening. Maka dari itu, tujuan penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk Mengetahui dan Menganalisis *Employee Health* (X_1), *Intention to Quit* (X_2), *Well-being* (Y) dan *Job Satisfaction* (Z) Karyawan bagian Produksi CV Sukahati Pratama

2. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh *Employee Health* (X_1) terhadap *Well-being* (Y) Karyawan bagian Produksi CV Sukahati Pratama Tasikmalaya
3. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh *Intention to Quit* (X_2) terhadap *Well-being* (Y) Karyawan bagian Produksi CV Sukahati Pratama Tasikmalaya
4. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh *Employee Health* (X_1) terhadap *Job Satisfaction* (Z) Karyawan bagian Produksi CV Sukahati Pratama Tasikmalaya
5. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh *Intention to Quit* (X_2) terhadap *Job Satisfaction* (Z) Karyawan bagian Produksi CV Sukahati Pratama Tasikmalaya
6. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh *Job Satisfaction* (Z) terhadap *Well-being* (Y) Karyawan bagian Produksi CV Sukahati Pratama Tasikmalaya
7. Untuk Mengetahui dan Menganalisis *Job Satisfaction* (Z) dalam Memediasi Pengaruh *Employee Health* (X_1) terhadap *Well-being* (Y) Karyawan bagian Produksi CV Sukahati Pratama Tasikmalaya
8. Untuk Mengetahui dan Menganalisis *Job Satisfaction* (Z) dalam Memediasi Pengaruh *Intention to Quit* (X_2) terhadap *Well-being* (Y) Karyawan bagian Produksi CV Sukahati Pratama Tasikmalaya

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Kegunaan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan serta kegunaan praktis yang dapat dimanfaatkan oleh pihak-pihak terkait untuk kebutuhan dan kepentingannya.

1.4.1 Kegunaan Pengembangan Ilmu

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan teori dan bahan informasi di bidang manajemen sumber daya manusia yang dapat diharapkan dan digunakan untuk mengkaji mengenai pengaruh *employee health* dan *intention to quit* terhadap *well-being* karyawan dengan *job satisfaction* sebagai variabel intervening.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pengalaman menulis serta menambah pengetahuan khususnya terkait *employee health* dan *intention to quit* terhadap *well-being* karyawan dengan *job satisfaction* sebagai variabel intervening, melalui penerapan ilmu serta teori yang telah dipelajari selama masa perkuliahan dan membandingkannya dengan realitas yang terjadi di dunia usaha atau kerja.

b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berharga bagi perusahaan dan menjadi bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia ke depannya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Selanjutnya Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan referensi sebagai bahan acuan bagi peneliti lain dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal *employee health* dan *intention to quit* terhadap *well-being* karyawan dengan *job satisfaction* sebagai variabel intervening.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dan waktu penelitian dilakukan untuk mengumpulkan data yang relevan. Lokasi penelitian yang dilakukan merupakan sebuah objek suatu penelitian dengan waktu penelitian yang mencakup rentang waktu pengumpulan data dan penyusunan.

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Sukahati Pratama yang beralamat di Jl. Sambong Jaya, Sambongpari, Kecamatan Mangkubumi, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46181, Indonesia.

1.5.2 Waktu Penelitian

Skripsi penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu dari mulai Agustus 2024 hingga Mei 2025.