

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada bagian tinjauan pustaka ini akan dijelaskan mengenai beberapa pengertian dan uraian teoritis mengenai *employee health*, *intention to quit*, *job satisfaction*, dan *well-being* yang menjadi dasar bagi penelitian ini.

2.1.1 *Employee Health*

Kesehatan karyawan (*employee health*) merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga karyawan dapat bekerja secara produktif. Seseorang dengan kondisi yang sehat, akan mau dan mampu bekerja dan berkontribusi dalam produktivitas perusahaan.

2.1.1.1 Pengertian *Employee Health*

Kesehatan berasal dari kata dasar “sehat” yang diterjemahkan dari Bahasa Inggris *health* yang dimaknai tidak hanya sekedar terbebasnya seseorang dari penyakit, tetapi juga bermakna secara fisik, mental, dan sosial (Sinambela, 2016:363). Selain itu, kesehatan (*Health*) diartikan juga sebagai derajat atau tingkat keadaan fisik dan psikologi individu (*the degree of physiological and psychological of the individual*) (Abdurrozzaq et al., 2022:5).

Employee health adalah upaya-upaya yang ditujukan untuk memperoleh kesehatan yang setinggi-tingginya dengan cara mencegah dan memberantas penyakit yang diidap oleh pekerja, mencegah kelelahan kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat (Albyn et al., 2023:130).

Jadi, kesehatan karyawan (*employee health*) merupakan suatu kondisi fisik, mental, dan sosial seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya yang ditandai dengan terbebasnya penyakit atau bahaya lainnya.

2.1.1.2 Tujuan dari Keselamatan dan Kesehatan Karyawan

Dibawah ini merupakan tujuan dari kesehatan kerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2020:162) diantaranya:

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan se selektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Terjadinya Gangguan Kesehatan Karyawan (*Employee Health*)

Gangguan kesehatan karyawan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik dari lingkungan kerja maupun dari individu karyawan itu sendiri. Faktor-faktor penyebab terjadinya gangguan kesehatan pegawai diantaranya sebagai berikut (Mangkunegara 2020:162):

- a. Keadaan tempat lingkungan kerja
 - 1) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya
 - 2) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
 - 3) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya
- b. Pengaturan Udara
 - 1) Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak)
 - 2) Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya
- c. Pengaturan Penerangan
 - 1) Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat
 - 2) Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang
- d. Pemakaian Peralatan Kerja
 - 1) Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak
 - 2) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik
- e. Kondisi Fisik dan Mental Pegawai
 - 1) Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang tidak stabil
 - 2) Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa risiko bahaya.

2.1.1.4 Indikator Kesehatan Karyawan (*Employee Health*)

Pada dasarnya, kesehatan karyawan meliputi empat indikator sebagai berikut (Sinambela, 2016:363):

- a. Kesehatan fisik terwujud jika seseorang tidak merasa dan mengeluh sakit atau tidak adanya keluhan dan memang secara objektif tidak tampak sakit. Semua organ tubuh berfungsi normal dan tidak memperoleh gangguan.
- b. Kesehatan mental (jiwa) mencakup tiga komponen, yakni pikiran, emosional, dan spritual. Dalam hal ini, (1) pikiran sehat tercermin dari cara berpikir atau jalan pikiran; (2) emosional terlihat sehat dari kemampuan seseorang untuk mengekspresikan emosinya, misalnya takut, gembira, khawatir, sedih, dan sebagainya; (3) spritual sehat tercermin dari cara seseorang mengekspresikan rasa syukur, pujian, kepercayaan, dan sebagainya terhadap Tuhan Yang Maha Kuasa. Sehat spiritual dapat dilihat dari praktik keagamaan seseorang. Dengan kata lain, sehat spiritual adalah keadaan di mana seseorang menjalankan ibadah dan semua aturan agama yang dianutnya.
- c. Kesehatan sosial terwujud jika seseorang mampu berhubungan dengan orang lain atau kelompok lain secara normal, tanpa membedakan ras, suku, agama, atau kepercayaan, status sosial, ekonomi, politik, dan sebagainya, serta saling toleran dan saling menghargai.
- d. Kesehatan dari aspek ekonomi terlihat bila seseorang produktif, dalam arti mempunyai kegiatan yang menghasilkan sesuatu yang dapat mendukung hidupnya sendiri atau keluarganya secara finansial.

2.1.2 *Intention to Quit*

Intention to quit merupakan keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya yang memungkinkan seseorang untuk mengundurkan diri atau *resign*.

2.1.2.1 Pengertian *Intention to Quit*

Keinginan untuk keluar merupakan gejala awal terjadinya *turnover* dalam sebuah perusahaan. Intensi merupakan niat atau kehendak yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Sementara *quit* adalah suatu tindakan keluarnya seorang karyawan dari tempat kerjanya secara sukarela. *Intention to quit* adalah niat atau kecenderungan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya secara sukarela atas dasar keputusan pribadi (Rumpoko et al., 2023:14).

Selain itu, intensi keluar diartikan sebagai sebuah kemungkinan yang diperkirakan sendiri oleh karyawan bahwa dia memiliki kesadaran dan sengaja ingin untuk secara permanen meninggalkan organisasi suatu saat (Maulana et al., 2023:74).

Berdasarkan pengertian diatas, *intention to quit* merupakan kesadaran dan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi hingga suatu saat secara fisik akan benar-benar keluar sesuai dengan keputusan pribadi.

2.1.2.2 Indikator *Intention to Quit*

Dibawah ini merupakan indikator pengukuran *intention to quit* terdiri atas (Mobley, 2017:98):

- a. Memikirkan untuk keluar (*thinking of quitting*), yaitu mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh individu, kemudian individu berfikir untuk keluar dari tempat kerjanya saat ini.
- b. Niat untuk keluar (*intention to quit*), yaitu mencerminkan individu yang berniat keluar. Individu yang berniat keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.
- c. Pencarian alternatif pekerjaan (*intention to search for alternative*), yaitu mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan untuk organisasi lain. Jika individu sudah mulai berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, individu tersebut akan mencoba mencari pekerjaan di luar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Intention to Quit*

Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya *intention to quit* adalah lingkungan organisasi, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja (Rumpoko et al. 2023:22).

a. Lingkungan Organisasi

Lingkungan organisasi merupakan segala sesuatu baik itu yang berada di luar dan di dalam organisasi yang terdiri dari variabel-variabel atau sarana dan prasana yang dapat memengaruhi pekerja dalam menjalankan pekerjaannya sehingga mempengaruhi aktivitas organisasi.

b. Motivasi Kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan keinginan dan kebutuhannya. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

c. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi karena adanya keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi ditandai oleh tiga faktor, yaitu keyakinan yang kuat dan penerimaan penuh terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk berusaha untuk kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.

d. Kepuasan Kerja

Terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan tingkat keinginan karyawan untuk keluar. Semakin banyak aspek atau nilai-nilai dalam perusahaan yang selaras dengan pribadi karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang mereka rasakan.

2.1.3 *Job Satisfaction*

Kepuasan kerja merupakan aspek yang penting untuk mempengaruhi individu dalam kepuasan hidup dan kontribusinya pada perusahaan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan memberikan dampak positif bagi dirinya dan perusahaan sehingga dapat mendukung dalam melakukan pekerjaannya.

2.1.3.1 Pengertian *Job Satisfaction*

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah perasaan umum yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan perbedaan antara jumlah manfaat yang diterima pekerja dan jumlah manfaat yang seharusnya diterima oleh pekerja (Robbins 2017:170). Selain itu, kepuasan kerja diartikan sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya (Sinambela, 2016:501).

Lebih lanjut, kepuasan kerja juga dapat dipahami sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dan didukung oleh hal hal yang dari luar dirinya, atas keadaan kerja, hasil kerja, dan pekerjaan itu sendiri (Sinambela, 2016:303).

Berdasarkan para pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dinyatakan dengan sikap seseorang terhadap pekerjaanya berdasarkan manfaat dan dukungan dari luar dirinya.

2.1.3.2 Teori *Job Satisfaction*

Adapun teori kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sebagai berikut (Mangkunegara 2020:120):

a. Teori Keseimbangan (*equity theory*)

Komponen dalam teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person* dan *equity*. *Input* adalah semua nilai yang diterima oleh karyawan untuk membantu menunjang pekerjaan mereka. *Outcome* adalah keseluruhan nilai yang diperoleh dan dirasakan oleh karyawan. *Comparison person* adalah seorang karyawan dalam organisasi yang sama atau pekerjaan sebelumnya.

Menurut teori ini puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil perbandingan *input-outcome* karyawan lain, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang, karyawan tersebut merasa puas. Namun jika terjadi ketidakseimbangan dapat menyebabkan dua kemungkinan yaitu ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya (*over compensation inequity*) dan sebaliknya ketidakseimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding (*under compensation inequity*).

b. Teori Perbedaan (*discrepancy theory*)

Teori menjelaskan bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh karyawan. Kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa diperoleh dengan apa yang diharapkan oleh karyawan, apabila yang diperoleh karyawan lebih besar daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas.

c. Teori pemenuhan kebutuhan (*need multiment theory*)

Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat tergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan apa yang dibutuhkannya, makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka karyawan akan merasa tidak puas.

d. Teori pandangan kelompok (*social reference theory*)

Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak bergantung pada kebutuhan saja melainkan juga tergantung pada pandangan kelompok oleh para karyawan yang dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan oleh karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi karyawan akan merasa puas, kalau hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

e. Teori dua faktor dari Herzberg

Teori dua faktor ini menjelaskan bahwa timbulnya rasa puas atau tidak puas, menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivation factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfier*, *hygienefactors*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi fungsi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinat, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfier*, *motivators*, *job content*, *intrinsic*, faktor yang meliputi dorongan yang berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*, *work it self*, kesempatan berkembang dan tanggung jawab)

f. Teori pengharapan (*expectancy theory*).

Teori pengharapan yang dijelaskan oleh Vroom menjelaskan Teori Pengharapan yang dijelaskan oleh Vroom menyatakan bahwa motivasi seseorang dalam bekerja atau bertindak didorong oleh harapan bahwa upaya mereka akan menghasilkan hasil yang diinginkan.

2.1.3.3 Faktor-faktor *Job Satisfaction*

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut mempunyai peran dalam memberikan kepuasan kepada karyawan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut (Tiong, 2023:99) adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju, yaitu ada atau tidaknya kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pengalaman dan meningkatkan keterampilan selama bekerja.
2. Keamanan kerja, sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat bekerja.
3. Gaji, seringkali lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengungkapkan kepuasan kerja hanya berdasarkan jumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen, di mana perusahaan dan manajemen yang baik adalah faktor yang dapat menciptakan situasi dan kondisi kerja yang stabil, yang berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja karyawan.
5. Pengawasan (supervisi), di mana bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah sekaligus atasan. Supervisi yang buruk dapat menyebabkan absensi dan *turnover*.
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan, yaitu karakteristik pekerjaan yang memerlukan keterampilan khusus. Tingkat kesulitan dan kebanggaan atas tugas yang diberikan dapat meningkatkan atau menurunkan kepuasan kerja.

7. Kondisi kerja, termasuk di dalamnya adalah ventilasi, pencahayaan, kantin, dan area parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang kepuasan atau ketidakpuasan dalam pekerjaan.
9. Komunikasi, di mana komunikasi yang baik antara karyawan dan manajemen sering dijadikan alasan untuk menyukai jabatannya, terutama jika atasan bersedia mendengar, memahami, dan menghargai pendapat atau prestasi karyawan. Hal ini sangat berpengaruh terhadap rasa puas dalam bekerja.
10. Fasilitas, seperti fasilitas kesehatan, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar yang jika dipenuhi dapat menimbulkan kepuasan kerja.

2.1.3.4 Indikator *Job Satisfaction*

Terdapat 6 dimensi atau indikator dalam menguji kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, promosi, pengawas/supervisi, kelompok kerja, dan kondisi kerja (Tiong, 2023:100):

1. Pekerjaan itu sendiri
Isi dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang apakah memenuhi kriteria yang diperlukan.
2. Gaji/upah
Bayaran yang diterima seseorang karena telah melakukan pekerjaan apakah dapat memenuhi kebutuhan pokok atau tidak.
3. Promosi
Seseorang dapat berkembang dan memperoleh promosi atau kenaikan jabatan.

4. Pengawas atau supervisi

Hal-hal yang menentukan apakah karyawan memiliki kesempatan untuk memperoleh pengembangan karir atau berkembang secara profesional selama bekerja.

5. Kelompok Kerja

Hubungan antara karyawan dengan atasan dan karyawan lain dalam jenis pekerjaan yang sama atau berbeda dipengaruhi oleh kelompok kerja yang merupakan tingkat rekan kerja yang memiliki kompetensi dan mendukung secara sosial.

6. Kondisi kerja

Suatu keadaan yang ada di perusahaan dimana karyawan merasa puas atau senang dalam bekerja di perusahaan.

2.1.4 *Well-Being*

Well-being adalah keadaan sejahtera mengenai kondisi diri sendiri yang mencakup kebahagiaan, kepuasan hidup, serta kesehatan fisik dan mental yang baik yang ditandai dengan emosi dan suasana hati yang positif, tidak adanya emosi.

2.1.4.1 Pengertian *Well-Being*

Menurut kamus American Psychological Association (APA) *well-being* adalah suatu keadaan dimana seorang individu merasakan bahagia, puas, tingkat stress yang rendah, sehat secara fisik dan mental, serta kualitas hidup yang baik. Dengan kata lain individu yang memiliki *well-being* tinggi menjaga kesehatan

mental dan fisik agar mampu mengatasi tantangan mencapai kebahagiaan dan kepuasan dalam hidupnya (Universitas Nasional Karangturi, 2021).

Selain itu, *well-being* diartikan sebagai suatu kondisi yang sejahtera dimana didalamnya mencakup emosi dan perasaan positif seperti kebahagiaan dan kepuasan hidup dan kemampuan dalam menilai kehidupannya (Sri Maryatmi, 2019:14). Dengan demikian, jika seseorang merasa puas dengan hidupnya dan sering merasakan perasaan positif, maka ia dianggap memiliki tingkat *well-being* yang tinggi.

Well-being individu menjadi dua konteks, yaitu perasaan individu yang berhubungan dengan pekerjaan (*job specific well-being*) dan perasaan individu yang perasaan yang mencakup situasi di luar pekerjaan (*context-free well-being*) (Sri Maryatmi, 2019:17).

Berdasarkan pengertian beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *Well-being* adalah suatu perasaan yang berhubungan dengan seluruh keadaan atau peristiwa dalam kehidupan karyawan dalam pekerjaan baik itu dalam kualitas kehidupan pekerjaannya ataupun kondisi mengenai dirinya.

2.1.4.2 Indikator *Well-Being*

Adapun indikator *well-being* adalah *Physical Well-Being*, *Social Well-Being*, dan *Psychological Well-Being* (Yunus Mia, 2020:5).

1. *Physical Well-Being*, kesejahteraan fisik berkaitan dengan kesejahteraan mental yaitu kondisi kerja yang aman, terlindungi dan tidak mengganggu kesehatan. Kesejahteraan fisik yang buruk akan meningkatkan kecemasan, rasa stres akan timbul dan membuat sistem kekebalan tubuh menjadi lemah.

Sedangkan kesejahteraan fisik yang baik dapat langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

2. *Social Well-Being*, memiliki kecenderungan kepada interaksi dan hubungan dengan orang lain seperti memiliki partner untuk berkomunikasi dan berdiskusi, sebagai bagian berkomunitas baik yang tentang pekerjaan maupun diluar pekerjaan. *Social well-being* secara positif dapat membantu mengatasi depresi dan ketidakbahagiaan diri yang dialami oleh karyawan serta mempermudah karyawan dalam bekerja sama dengan rekan kerja atau dalam tim.
3. *Psychological Well-Being*, kesejahteraan psikologis cenderung kepada keadaan pikiran. kebahagiaan, kepuasan tentang hidup, gaji yang baik, kondisi hidup yang baik dan sebagainya merupakan faktor utama dalam kesejahteraan psikologis. Bekerja dalam lingkungan yang sehat akan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

Nomor	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Jerome M Adams (2019) The Value of Worker Well-Being	- Membahas <i>employee health</i> dan <i>well-being</i>	- Tidak memba has <i>job satisfact ion</i> dan <i>intentio n to quit</i>	Hasil menunjukan <i>employee health</i> berpengaruh positif terhadap <i>well-being</i>	Public Health Reports Vol. 134(6) 583–586
2.	M. Kevin Alfikri & Nunuk	- Terdapat variabel <i>Intention</i>	- Tidak terdapat variabel	Hasil menunjukan bahwa <i>intention</i>	Journal of Managem

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Latifah (2024) Model Konsep <i>Turnover Intention</i> dan <i>Employee Well-being</i>	- to Quit yang dimana dalam judul ini terdapat indikator <i>Intention to Quit</i> . Terdapat variabel <i>Well-being</i>	- <i>Employee Health</i> Tidak terdapat variabel Kepuasan Kerja	to quit berpengaruh negatif terhadap <i>employee well-being</i>	ent and Digital Business Vol.1(1) Hal 1-11
3.	Dhika Rizki, Dwi Purta, Tuti Rahmi & Utari Febriani (2023) <i>Turnover Intention</i> dan <i>Employee Well-being</i> Pada Karyawan Bank	- Terdapat variabel <i>Intention to Quit</i> yang dimana dalam judul ini terdapat indikator <i>Intention to Quit</i> . Terdapat variabel <i>Well-being</i>	- Tidak terdapat variabel <i>Employee Health</i> Tidak terdapat variabel Kepuasan Kerja	Hasil menunjukkan bahwa <i>intention to quit</i> tidak berpengaruh terhadap <i>employee well-being</i>	Edusociat a Jurnal Pendidikan Sosiologi Vol. 6(1) Hal 413-422
4.	Yun Suprani, Yusro Hakimah & Muhammad Said (2022) Intensi <i>Turnover</i> Sebagai Mediasi Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BBC	- Terdapat variabel <i>Intention to Quit</i> yang dimana dalam judul ini terdapat indikator <i>Intention to Quit</i> . Terdapat variabel kepuasan kerja	- Tidak terdapat variabel <i>Employee Health</i> Tidak terdapat variabel <i>Well-being</i>	Hasil menunjukkan <i>intention to quit</i> berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja	Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Vol. 10(2)
5.	Gede Arimbawa & I Putu Artaya,	- Terdapat variabel <i>Intention to Quit</i>	- Tidak terdapat variabel	Hasil menunjukkan bahwa <i>intention to quit</i> memiliki	Universitas Narotama

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	(2019) Mengukur Hubungan <i>Performance Appraisal, Turnover Intention</i> Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Pendekatan Uji Kontigensi	yang dimana dalam judul ini terdapat indikator <i>Intention to Quit</i> . - Terdapat variabel kepuasan kerja	<i>Employee Health</i> - Tidak terdapat variabel <i>Well-being</i>	hubungan positif dengan kepuasan kerja	
6.	Mengdie Li et al., (2024) Mental health, job satisfaction, and quality of life among psychiatric nurses in China during the COVID- 19 pandemic: A cross- sectional study	- Terdapat indikator <i>Employee Health</i> yaitu kesehatan mental - Terdapat variabel <i>job satisfaction</i> <i>n</i>	- Tidak terdapat variabel <i>Intention to Quit</i> - Tidak terdapat variabel <i>Well-Being</i>	Hasil menunjukkan bahwa komponen kesehatan mental berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja	Clinical Epidemiology and Global Health Vol. 26
7.	Gitana Rederiene et al., (2022) Relationship Between Job Satisfaction and Health of Hygienists in Lithuania	- Terdapat indikator <i>Employee Health</i> yaitu kesehatan fisik - Terdapat Variabel <i>Job Satisfaction</i> <i>n</i>	- Tidak terdapat variabel <i>Intention to quit</i> - Tidak terdapat variabel <i>Well-being</i>	Hasil menunjukkan bahwa kesehatan fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Internatio nal Dental Journal Vol. 72 512-518
8.	Xian Cao et al., (2022) The Influence of Mental Health on Job Satisfaction: Mediating	- Terdapat indikator <i>Employee Health</i> yaitu kesehatan mental dan	- Tidak terdapat variabel <i>Intention to Quit</i> - Tidak	- Komponen kesehatan mental berpengaruh negatif terhadap kepuasan	Public Mental Health Vol. 10 1-12

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Effect of Psychological Capital and Social Capital	- Kesehatan sosial Terdapat variabel <i>job satisfaction</i>	terdapat variabel <i>Well-Being</i>	- kerja Kesehatan sosial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja	
9.	Dwi Jihad Nur Fatimah, Dewi Lutfianawati & Sri Mutiara Putri (2024) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Bidang Kerja Terhadap <i>Psychological Well-Being</i> Pada Anggota Polisi di Polda Lampung	- Terdapat variabel Kepuasan Kerja - Terdapat indikator variabel <i>Well-being</i> yaitu <i>Psychological Well-Being</i>	- Tidak terdapat variabel <i>Employee Health</i> - Tidak terdapat variabel <i>Intention to Quit</i>	Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap <i>well-being</i>	Jurnal Psikologi Malahayati Vol. 6(2) Hal 331-342
10.	Asri Refael Naibaho & Zulmi Yusro (2023). Hubungan Kepuasan Kerja dan <i>Well-Being</i> Pada Karyawan PT. X di Kota Bukittinggi	- Terdapat variabel Kepuasan Kerja - Terdapat variabel <i>Well-being</i>	Tidak terdapat variabel <i>Employee Health</i> - Tidak terdapat variabel <i>Intention to Quit</i>	Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap <i>well-being</i>	Jurnal Pendidikan Tambusai Vol. 7(2) Hal 13211-13218
11.	Fellia Sakti, Dewi Washinta & Hafid Kholidi Hadi (2021). Pengaruh <i>Job Stress</i> dan <i>Job Satisfaction</i> Terhadap	- Terdapat variabel Kepuasan Kerja - Terdapat indikator <i>Well-being</i> yaitu <i>Psychological Well-</i>	- Tidak terdapat variabel <i>Employee Health</i> - Tidak terdapat variabel <i>Intention</i>	Hasil menunjukkan bahwa <i>job satisfaction</i> berpengaruh positif terhadap <i>well-being</i>	Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 9(4) 1331-1339

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>Psychological Well-Being</i>	<i>Being</i>	<i>n to Quit</i>		
12.	Aliffia Reza Marcheline & Rosatyani Puspita Adiati, (2021). Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan yang Mengalami <i>Job Mismatch</i>	- Terdapat variabel Kepuasan Kerja - Terdapat variabel <i>Well-being</i> yaitu <i>Psychological Well-Being</i>	- Terdapat variabel <i>Employment Health</i> - Terdapat variabel <i>Intention to Quit</i>	Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap <i>well-being</i>	Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental Vol. 1(2)
13.	Iza Yulianti, Silvia Kristanti Tri Febriana & Ermina Istiqomah Febriana et al., (2023). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Ketidakamanan Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologis Guru Honorer Di Indonesia	- Terdapat variabel Kepuasan Kerja - Terdapat indikator <i>Well-being</i> yaitu <i>Psychological Well-Being</i>	- Terdapat variabel <i>Employment Health</i> - Terdapat variabel <i>Intention to Quit</i>	Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap <i>well-being</i>	Jurnal Psikologi Vol. 6(2)
14.	Valensia Dwi Septina, Triana Noor Edwina Dewayani, (2023) <i>Work Life Balance</i> dan Kepuasan	- Terdapat variabel Kepuasan Kerja - Terdapat indikator <i>Well-being</i> yaitu <i>Psychological</i>	- Terdapat variabel <i>Employment Health</i> - Terdapat variabel	Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap <i>well-being</i>	Jurnal Psikologi Malahayati Vol. 5(1)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Kerja dengan <i>Psychological Well-Being</i> Pada Anggota Polisi Wanita	<i>Being</i>	<i>n to Quit</i>		
15.	(Shiri et al., 2023) Effectiveness of Workplace Interventions to Improve Health and Well-Being of Health and Social Service Workers: A Narrative Review of Randomised Controlled Trials	- Terdapat variabel <i>employee health</i> - Terdapat variabel <i>well-being</i>	Tidak terdapat variabel <i>job satisfaction</i>	Hasil menunjukkan bahwa <i>employee health</i> berpengaruh positif terhadap <i>well-being</i>	Healthcare Vol. 1(12) 1792
16.	Aulia Saraswati & Zul Fadli (2024) The Impact of Occupational Health And Safety (OHS) Policies on Employees Well-Being in Soppeng City	- Terdapat variabel yang berhubungan dengan <i>employee health</i> - Membahas <i>Job Satisfaction</i> - Terdapat variabel <i>Well-being</i>	- Tidak membahas <i>intention to quit</i>	Hasil menunjukkan bahwa Implementasi kebijakan kesehatan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat berpengaruh positif terhadap <i>well-being</i>	Jurnal Administrasi Publik Vol 2(2) 315-326
17.	Fischetti et al., (2024) Mediating Role of Job Satisfaction in the Relationship Between Leisure-Time Physical Activity and Emotional	- Terdapat variabel <i>employee health</i> - Terdapat variabel <i>job satisfaction</i> - Terdapat variabel <i>well-being</i>	- Tidak membahas <i>intention to quit</i>	Hasil menunjukkan bahwa <i>job satisfaction</i> mampu memediasi <i>employee health</i> terhadap <i>well-being</i>	Healthcare Vol.2 2406

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	State of Healthcare Workers: A Cross- Sectional Survey				

2.3 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai dengan baik untuk mencapai hasil yang maksimal. Dalam upaya mencapai tujuannya, perusahaan harus senantiasa menjaga sumber daya manusia agar memperoleh kualitas dan sumber daya manusia yang handal. Pemeliharaan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya dengan menjaga *employee health* dan mencegah terjadinya *intention to quit* pada karyawan. Apabila perusahaan mampu memelihara karyawan dengan baik, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga berdampak pada kesejahteraan (*well-being*) bagi mereka yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas, dan berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kesehatan karyawan saat kerja adalah sesuatu yang berpengaruh untuk setiap pekerja dimana memiliki kondisi yang sehat dari gangguan jasmani maupun rohani yang dikarenakan lingkungan tempat kerja (Tobing & Simanjuntak, 2020). Adapun indikator dari kesehatan karyawan adalah mencakup aspek kesehatan fisik, kesehatan mental, kesehatan sosial, dan kesehatan ekonomi (Sinambela, 2016:363).

Karyawan yang sehat akan memberikan dampak positif dalam bekerja. Memelihara dan menjaga *employee health* merupakan cara yang tepat untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik. Kondisi lingkungan kerja akan memengaruhi karyawan pada tingkat kesehatan fisik, mental, atau emosional yang

dapat meningkatkan atau membahayakan kesejahteraan mereka (Adams, 2019). Semakin baik kondisi kesehatan karyawan, semakin tinggi pula tingkat *well-being* mereka. Oleh sebab itu, peran *employee health* dalam membentuk tingkat kesejahteraan (*well-being*) adalah suatu hubungan yang bisa dikatakan sebagai hubungan yang positif, karena jika *employee health* pada karyawan tinggi maka seorang karyawan akan merasa nyaman, senang, sehat, mau dan mampu bekerja secara produktif sehingga dapat berpengaruh terhadap tingkat *well-being*.

Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan bahwa faktor yang mempengaruhi *well-being* adalah emosi positif, dimana hal tersebut berhubungan dengan *physical health* (Simanjorang et al., 2023). Maka dari itu, kesehatan karyawan dapat dijadikan faktor yang berpengaruh terhadap *well-being*. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Adams (2019) menyatakan bahwa *employee health* berpengaruh positif terhadap *well-being*.

Kondisi kesehatan karyawan yang bagus dan baik akan membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja sehingga cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Isyandi et al., 2022). Ketika karyawan dalam kondisi sehat, mereka cenderung memiliki energi yang baik, fokus serta kemampuan untuk menangani pekerjaan dengan efektif yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, kondisi kesehatan karyawan yang buruk, seperti mengalami kelelahan, stress, atau penyakit dapat menyebabkan penurunan motivasi dalam bekerja sehingga munculnya ketidaknyamanan, bahkan absensi yang berdampak pada kepuasan kerja dari seorang karyawan.

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Rederiene et al., (2022) yang menyatakan bahwa kesehatan fisik karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian yang diteliti oleh Li et al., (2024) menunjukkan bahwa komponen kesehatan mental berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Selain dari kesehatan karyawan (*employee health*), *intention to quit* dari karyawan juga mempengaruhi *well-being*. *Intention to quit* adalah niat atau kecenderungan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya secara sukarela atas dasar keputusan pribadi (Rumpoko et al., 2023:14). Adapun indikator *intention to quit* yaitu memikirkan untuk keluar (*thinking of quitting*), niat untuk keluar (*intention to quit*), dan pencarian alternatif pekerjaan (*intention to search for alternative*) (Mobley, 2017:98).

Intention to quit merupakan salah satu faktor dalam menurunnya kebahagiaan dan kesejahteraan karyawan. *Intention to quit* sering dikaitkan dengan keadaan emosi dan *stress* akibat tekanan yang tinggi di lingkungan kerja (Mulyaningsih & Tanuwijaya, 2023). Sebagai akibat dari tekanan tersebut, karyawan akan memiliki niat untuk keluar namun tidak diikuti dengan tindakan, sehingga karyawan cenderung mengalami *stress* karena adanya ketidakyakinan dengan keberlanjutan pekerjaan yang dapat mengganggu aktivitas dalam bekerja dan pada akhirnya akan berpengaruh negatif terhadap *well-being*. Maka dari itu, seseorang dengan tingkat *intention to quit* yang tinggi akan mengalami penurunan tingkat *well-being*, begitupun sebaliknya. Oleh karena itu, *intention to quit* dapat dijadikan sebagai *predictor* dari *well-being*.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfikri & Latifah (2024) yang hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *intention to quit* negatif terhadap *well-being*.

Seseorang yang mengalami *intention to quit* akan mulai mengurangi keterlibatannya dalam bekerja sehingga mengurangi rasa kepuasan kerja karena sudah tidak berkomitmen penuh kepada perusahaan. Sebaliknya, seseorang dengan *intention to quit* yang rendah, cenderung lebih bersemangat dalam bekerja sehingga mempunyai keterlibatan penuh terhadap perusahaan yang nantinya berdampak pada kepuasan kerja. Hal tersebut sesuai pernyataan yang menyatakan bahwa intensi keluar dapat mengganggu proses komunikasi, produktivitas serta menurunkan kepuasan kerja bagi karyawan (Maulana et al., 2023:73).

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Suprani et al., (2022) yang hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *intention to quit* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya (Sinambela, 2016:501). Indikator kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, promosi, pengawas atau supervisi, kelompok kerja, dan kondisi kerja (Tiong 2023:100)

Dalam hal memediasi, kepuasan kerja dapat menjadi faktor pendukung dalam terciptanya *well-being*. *Well-being* selalu berkaitan dengan *satisfaction*, *happiness* dan *positive affect*, dengan beberapa faktor yang mempengaruhinya salah satunya adalah kepuasan kerja (Naibaho & Yusra, 2023). Oleh karena itu, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan merasa puas dengan pekerjaannya

dan mengalami kualitas hidup yang lebih tinggi sehingga berpengaruh terhadap *well-being* karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Washinta & Hadi (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) berpengaruh positif terhadap *well-being*. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Fatimah et al., (2022) kepuasan kerja (*job satisfaction*) berpengaruh positif terhadap *well-being*.

Employee health dan *Intention to quit* dapat diukur melalui kepuasan kerja dimana ketiga hal tersebut dapat memengaruhi tingkat kesejahteraan (*well-being*) karyawan. Menurut American Psychological Association (APA) *well-being* adalah suatu keadaan dimana seorang individu merasakan bahagia, puas, tingkat stress yang rendah, sehat secara fisik dan mental, serta kualitas hidup yang baik. Dengan kata lain, individu dengan *well-being* yang tinggi maka akan mencapai kebahagiaan, dan kepuasan dalam kehidupannya. Adapun indikator *well-being* yaitu *physical well-being*, *social well-being*, dan *psychological well-being* (Yunus Mia, 2020:5)

Employee health dan *Intention to quit* dapat menjadi faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan menjaga *employee health*, maka karyawan akan memiliki kesehatan yang baik, merasa nyaman dalam bekerja dan mampu menjalankan tugas mereka sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Seseorang yang mengalami *intention to quit* akan mulai mengurangi keterlibatannya dalam bekerja sehingga mengurangi rasa kepuasan kerja karena sudah tidak berkomitmen penuh kepada perusahaan. Maka dari itu, semakin meningkatnya tingkat *employee health* dan semakin rendahnya tingkat *intention to*

quit maka akan meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan, dimana karyawan merasa puas dan bahagia yang berdampak positif pada tingkat kesejahteraan (*well-being*) mereka.

Sebaliknya, jika *employee health* menurun dan tingkat *intention to quit* meningkat maka dapat memicu terjadinya ketidakpuasan dalam bekerja. Karyawan akan merasa jika *employee health* mereka tidak diperhatikan oleh perusahaan dan tingkat *intention to quit* yang tinggi, maka karyawan tidak berkomitmen dan tidak terikat dengan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja, karena karyawan merasa tidak bahagia, tidak nyaman, dan tidak puas dengan lingkungan kerja yang kurang mendukung, yang berdampak pada kesejahteraan (*well-being*) mereka.

Job satisfaction dalam memediasi *employee health* terhadap *well-being* menunjukkan bahwa semakin tingginya *job satisfaction* maka akan membantu meningkatkan *employee health* sehingga berdampak pada *well-being* karyawan. Peran *job satisfaction* juga dapat menurunkan *intention to quit* sehingga akan berpengaruh terhadap meningkatnya *well-being* yang ada pada diri karyawan. Maka dari itu, *job satisfaction* mampu memediasi *employee health* dan *intention to quit*.

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan tentatif mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan kerangka pemikikiran, maka hipotesis penelitian ini adalah **“Terdapat pengaruh *employee health* dan *intention to quit* terhadap *well-being* karyawan melalui *job satisfaction* sebagai variabel intervening pada karyawan bagian produksi di CV Sukahati Pratama Tasikmalaya”**