

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Perubahan pola kerja di era globalisasi dan digitalisasi telah membawa dampak besar terhadap dinamika ketenagakerjaan di seluruh dunia. Di tengah kemajuan teknologi dan meningkatnya mobilitas informasi, ekspektasi terhadap produktivitas karyawan juga meningkat (Afnisya`id, 2021). Namun, di sisi lain, tantangan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal menjadi semakin nyata. Banyak organisasi di seluruh dunia kini menghadapi isu serius terkait *turnover intention*, yaitu niat atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan tempat kerja mereka (Meilia et al., 2023). *Turnover* yang tinggi tidak hanya menyebabkan hilangnya pengetahuan dan keahlian, tetapi juga menambah beban biaya rekrutmen dan pelatihan ulang (Hardiani et al., 2022). Faktor-faktor seperti ketidakpuasan kerja, beban kerja berlebih, serta ketimpangan antara kompensasi dan kontribusi karyawan menjadi penyebab utama tingginya niat pindah kerja (Nadzirah, 2024). Hal ini tentu menjadi tantangan besar bagi perusahaan, khususnya di sektor logistik dan ekspedisi yang sangat mengandalkan ketepatan waktu dan efisiensi operasional.

*Turnover intention* merupakan niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela, yang sering kali menjadi indikator awal dari keputusan aktual untuk mengundurkan diri (Yuliani & Ekhsan, 2024a). Fenomena ini sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen karena tingginya *turnover intention* dapat mencerminkan adanya masalah

mendasar dalam organisasi, seperti ketidakpuasan kerja, ketidakseimbangan beban kerja, atau kompensasi yang tidak memadai. *Turnover intention* tidak hanya berdampak pada stabilitas sumber daya manusia, tetapi juga menimbulkan konsekuensi finansial dan operasional, seperti meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan karyawan baru, hingga terganggunya produktivitas tim (Subiyanto & Asyhari, 2024).

*Turnover intention* karyawan pada suatu perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dihindari, terutama di industri logistik pada era digital ini yang memainkan peran penting dalam mendukung perkembangan *e-commerce* dan pengiriman barang sehingga persaingan antar perusahaan logistik semakin ketat. Namun masalah tingginya tingkat *turnover intention* ini menjadi salah satu tantangan bagi perusahaan terutama PT Sicepat Express sebagai salah satu perusahaan logistik terkemuka di Indonesia yang nampaknya mengalami masalah *turnover intention*, khususnya di wilayah Wonosari. Berdasarkan pengamatan awal melalui wawancara formal yang dilakukan peneliti terhadap enam karyawan SiCepat Express di ketiga outlet yang berlokasi di Wonosari, Yogyakarta, ditemukan bahwa sebagian besar responden mengungkapkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain dalam waktu dekat. Beberapa alasan yang dikemukakan antara lain adalah beban kerja yang tinggi, kurangnya peluang pengembangan karier, serta ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi. Temuan ini menunjukkan adanya kecenderungan *turnover intention* yang tinggi di kalangan karyawan pada perusahaan logistik tersebut. Dari hasil wawancara formal dengan karyawan PT Sicepat Express Wonosari

di ketiga cabang terdapat faktor yang mempengaruhi *turnover intention* salah satunya yakni yakni *work-life balance* (Sismawati & Lataruva, 2020).

*Work-life balance*, yaitu kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya (Novitasari & Dessyarti, 2022). Dari hasil wawancara formal dengan enam karyawan PT Sicepat Express di ketiga outlet, terungkap bahwa faktor *work-life balance* sering kali menjadi alasan utama mereka memutuskan untuk mengundurkan diri. Empat karyawan dari Outlet SiCepat Express Playen menyatakan, "Beban kerja yang tinggi dan jadwal yang tidak pasti membuat saya sulit untuk memiliki waktu bersama keluarga. Saya merasa lelah, dan lama-lama ini menjadi alasan utama saya keluar dari perusahaan". Apabila karyawan tidak dapat menjaga keseimbangan tersebut, maka tingkat stres dan ketidakpuasan akan meningkat, yang pada akhirnya mempengaruhi keinginan mereka untuk keluar dari pekerjaan. Berdasarkan wawancara formal dengan empat karyawan PT Sicepat Express Playen, ditemukan bahwa beberapa dari mereka meninggalkan perusahaan karena merasa sulit membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berperan penting dalam mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan.

Hal ini didukung pada penelitian yang dilakukan oleh Sismawati & Lataruva, (2020), Laksono & Wardoyo, (2019), dan Ariyani et al., (2022) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Hadun

& Perkasa (2025) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Selain itu, kepuasan kerja juga memiliki peran penting dalam menentukan *turnover intention* (Pertiwi et al., 2024). Kepuasan kerja mengacu pada perasaan positif atau negatif yang dirasakan seseorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Anastia et al., 2021a). Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin rendah tingkat *turnover intention*. Sebaliknya, jika semakin rendah tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan. Pada PT Sicepat Express wilayah Wonosari, kondisi lingkungan kerja yang ketat dan menuntut karyawan seringkali membuat karyawan merasakan tekanan tinggi dalam bekerja, yang dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan wawancara formal dengan enam karyawan PT Sicepat Express di ketiga outlet, terungkap bahwa suasana kerja yang kurang mendukung, minimnya dukungan dari atasan dan kesempatan pengembangan karir yang terbatas sering kali menjadi sumber ketidakpuasan. Satu karyawan Sicepat Express DIY Wonosari dan satu karyawan Sicepat Point & Fastpay Wonosari menyatakan, "Kurangnya komunikasi dengan tim dan atasan menjadi kendala dalam pekerjaan saya. Tidak adanya apresiasi dan peningkatan posisi dari kerja keras saya membuat saya merasa stagnan dan akhirnya memutuskan untuk mencari pekerjaan lain yang bisa memberikan saya kesempatan yang lebih baik". Pernyataan ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa terbatas dalam hal perkembangan

karier atau tidak mendapatkan apresiasi yang setimpal atas kontribusi mereka, hal tersebut menyebabkan ketidakpuasan kerja dan dorongan untuk mencari peluang baru di tempat lain.

Hal ini didukung pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jannavi & Utami, (2024) dan Pertiwi et al., (2024) kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Anastia et al., (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Faktor yang mempengaruhi *turnover intention* berikutnya adalah kompensasi (Suartina, 2021). Kompensasi adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusinya terhadap organisasi (Madison & Hawari, 2023). Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan rasa kepuasan dan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya dapat mengurangi *turnover intention*. Pada PT Sicepat Express wilayah Wonosari, hasil wawancara formal menunjukkan bahwa banyak karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sebanding dengan beban kerja yang mereka tanggung. Enam karyawan dengan serentak menyatakan, “Saya merasa gaji dan tunjangan tidak cukup untuk menutupi kebutuhan hidup, terutama mengingat beban kerja yang terus meningkat.” Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa kompensasinya tidak memadai cenderung memiliki niat untuk mencari pekerjaan lain yang menawarkan imbalan yang lebih baik.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Madison & Hawari, (2023), Suartina, (2021), Sutikno, (2020) dan Saputra et al., (2022) memiliki hasil yang sama bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian sebelumnya yang mengungkapkan pendapat yang berbeda mengenai pengaruh *Work-Life Balance*, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention*, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Sicepat Ekspres Wilayah Wonosari**”.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang permasalahan, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan. Rumusan permasalahan yang diajukan :

- 1.2.1. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Sicepat Ekspres Wilayah Wonosari ?
- 1.2.2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Sicepat Ekspres Wilayah Wonosari ?
- 1.2.3. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Sicepat Ekspres Wilayah Wonosari ?
- 1.2.4. Apakah *Work-Life Balance*, kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Sicepat Ekspres Wilayah Wonosari ?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang telah diuraikan dalam latar belakang dan rumusan masalah, Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut :

- 1.3.1. Untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Sicepat Express wilayah Wonosari.
- 1.3.2. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Sicepat Express wilayah Wonosari.
- 1.3.3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Sicepat Express wilayah Wonosari.
- 1.3.4. Untuk menganalisis Pengaruh *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Sicepat Ekspres wilayah Wonosari.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Dari tujuan penelitian yang ditetapkan, manfaat yang ingin di capai dari penelitian ini adalah sebagai berikut

#### 1.4.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat sebagai berikut :

1. Dampak penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk kajian ilmu manajemen khususnya dalam bidang sumber daya manusia, dan dapat menambah literatur terutama berkaitan dengan *work-life balance*, kepuasan kerja dan kompensasi yang berdampak pada *turnover intention* karyawan.

2. Dapat bermanfaat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Bagi PT Sicepat Express wilayah Wonosari, penelitian ini dapat digunakan untuk memberikan informasi dan masukan kepada perusahaan dalam mengetahui pentingnya dampak dari *work-life balance*, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan untuk mengatasi dampak tersebut.