

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Perubahan teknologi yang membawa dampak signifikan pada dunia bisnis dan menciptakan lingkungan yang sangat kompetitif. Namun, di tengah dinamika tersebut salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh perusahaan adalah tingkat perputaran karyawan yang terus meningkat yang lebih dikenal sebagai *turnover* dimana hal tersebut diawali oleh niat dan keinginan karyawan. Niat seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan, baik atas keinginan pribadi atau kurangnya daya tarik terhadap perusahaannya saat ini disebut dengan *turnover intention* (Ratnawati & Putranti, 2022). Sedangkan, menurut Koto & Arif, (2019) menerangkan bahwa *turnover intention* adalah manifestasi dari keinginan individu untuk mengakhiri hubungan kerja dengan perusahaannya saat ini dengan tujuan mencari peluang kerja yang lebih menguntungkan.

Narpati et al., (2020) mengungkapkan bahwa salah satu tanda *turnover intention* yaitu pikiran untuk berhenti bekerja yang mencerminkan niat seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan saat tidak lagi puas dengan pekerjaannya saat ini. Indikasi dari niat seorang karyawan untuk berhenti bekerja dapat dilihat dari peningkatan absensi karyawan, tanggung jawab yang menurun sehingga fenomena ini akan berdampak buruk bagi keberlangsungan perusahaan (Nurkarimah & Rositawati, 2023).

Salah satu langkah untuk menekan *turnover intention* yaitu meningkatkan *work life balance* (Jane Santos & Caballero, 2019). *Work life balance* berarti keseimbangan yang sehat antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab kehidupan pribadi dan keluarga. Sedangkan, menurut Wardani & Firmansyah, (2021) *work life balance* adalah kemampuan untuk mengatur tanggung jawab di pekerjaan, kehidupan pribadi, keluarga, dan tanggung jawab lainnya sehingga tidak timbul konflik antara kehidupan keluarga dengan karir. Karyawan yang mencapai keseimbangan cenderung merasa puas, menikmati kesejahteraan, dan memiliki keterikatan yang kuat terhadap pekerjaan. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat membuat

karyawan memiliki keinginan untuk berhenti bekerja dan menimbulkan stress kerja karena merasa kehilangan kendali atas waktu dan kehidupan pribadi. Penelitian Hafid & Prasetyo, (2017) juga mendukung hubungan negatif dan signifikan antara *work life balance* dan *turnover intention*. Oleh karena itu, menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat menjadi daya tarik bagi karyawan yang ingin meninggalkan pekerjaan.

*Work life balance* diakui sebagai faktor penting dari *turnover intention* dimana keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mempunyai peran yang negatif dan signifikan dalam memengaruhi niat karyawan untuk berhenti bekerja (Hafid & Prasetyo, 2017). Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardian Novitasari & Dessyarti, (2022) mengemukakan bahwa *work life balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini membuat beberapa penelitian yang memiliki perbedaan dalam hasil penelitian disebut *research gap*.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian, maka peneliti menambahkan kompensasi sebagai variabel moderasi, karena adanya temuan dari penelitian Saputra et al., (2022) bahwasanya semakin tinggi tingkat kompensasi yang diterima oleh karyawan maka semakin rendah kemungkinan karyawan untuk ingin meninggalkan perusahaan dan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dikemukakan Salju et al., (2023) menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention*. Kompensasi adalah semua bentuk imbalan dalam bentuk uang, barang atau manfaat lain yang diberikan kepada karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan dengan tujuan untuk mempertahankan karyawan yang ada (Mujanah, 2019).

Oppo merupakan perusahaan penyedia layanan elektronik dan teknologi yang terletak hampir seluruh Indonesia salah satunya di Madura, yang dimana memiliki 4 cabang di 4 kabupaten diantaranya kabupaten Sumenep, Kab. Pamekasan, Kab. Sampang dan Kab. Bangkalan. Perusahaan ini hadir dengan segala peluncuran produk terbarunya yang begitu diminati karena dikenal dengan reputasi untuk menyediakan ponsel yang pintar dengan kualitas yang baik namun tetap bisa menjangkau semua kalangan sehingga mampu bersanding dengan *brand – brand*

di kelasnya. Melihat dari kemajuan bersaingnya dalam memenuhi semua itu karyawan mendapat tekanan yang tinggi untuk bekerja lebih banyak jam kerja demi menjaga persaingan di industri telekomunikasi.

Divisi penjualan (*sales*) harus responsif sepanjang hari untuk menjaga layanan pelanggan. Hal ini mendorong karyawan untuk bekerja dalam jadwal yang tidak biasa atau selalu tersedia secara *online* dan terus terhubung bahkan diluar jam kerja resmi demi mencapai target yang mengakibatkan tidak tercapainya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work life balance*) yang mengakibatkan karyawan mempunyai niat untuk keluar dari pekerjaannya.

Selain itu, kompensasi juga merupakan faktor yang penting dalam memengaruhi niat karyawan untuk berhenti bekerja. Sistem kompensasi di Oppo Office Madura disesuaikan dengan hari kerja efektif dimana absensi tanpa keterangan dapat mengakibatkan pemotongan gaji yang menjadi tekanan tambahan bagi karyawan. Ketidaksesuaian antara kompensasi dan harapan dapat meningkatkan kecenderungan untuk berpindah, meskipun karyawan telah berusaha menjaga keseimbangan tersebut. Sebaliknya, karyawan yang mungkin menghadapi kesulitan dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga tetapi memiliki kompensasi yang sesuai dengan harapan cenderung lebih terikat dengan pekerjaan. Sehingga, kedua hal tersebut berdampak pada niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan yang lebih baik.

Menurut Moza Alim selaku Direktur pada Oppo Office Madura mengamati sejumlah besar karyawan khususnya pada divisi penjualan (*sales*) terlihat mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal itu dilihat dari absensi yang meningkat, perubahan sikap dan perilaku sehingga menjadi perhatian karena mengganggu produktivitas dan stabilitas perusahaan.

**Tabel 1.1 Tingkat absensi karyawan di Oppo Office Madura**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Efektif	Jumlah Absensi
1	Mei	41	26	11
2	Juni	41	26	9
3	Juli	41	26	13
4	Agustus	41	26	16

Sumber : SPV Oppo Office Madura

Dari hasil tabel 1.1 menunjukkan jumlah karyawan sebanyak 41 orang, dengan jumlah hari kerja efektif selama satu bulan adalah 26 hari. Data absensi mengindikasikan adanya fluktuasi dalam kehadiran karyawan, pada bulan Mei terdapat 11 absensi yang mengalami penurunan menjadi 9 pada bulan Juni, namun meningkat kembali pada bulan Juli menjadi 13, dan mencapai puncak pada bulan Agustus dengan 16 absensi. Tingkat absensi yang meningkat merupakan pertanda adanya niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan atau *turnover intention* (Nurkarimah & Rositawati, 2023). Peningkatan jumlah absensi, terutama pada bulan Agustus menunjukkan adanya permasalahan yang dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk mencari peluang kerja lain atau keluar dari perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan serta temuan *gap reseach*, penulis akan mengeksplorasi hubungan antara *work life balance*, kompensasi, dan *turnover intention* di kalangan karyawan Oppo Office Madura sehingga peneliti berinisiatif untuk meneliti fenomena ini dengan judul “**pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* dengan kompensasi sebagai variabel moderasi**”

## 1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana *work life balance*, *turnover intention*, dan kompensasi pada Oppo Office Madura?
2. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Office Oppo Madura ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Office Oppo Madura?
4. Apakah kompensasi memoderasi pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan Office Oppo Madura ?

## 1.3. Tujuan

1. Untuk mendeskripsikan *work life balance*, *turnover intention*, dan kompensasi pada Oppo Office Madura
2. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan Office Oppo Madura
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh *turnover intention* pada karyawan Office Oppo Madura
4. Untuk mengetahui apakah kompensasi memoderasi pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan Office Oppo Madura

## 1.4. Manfaat

### 1. Praktis

Manfaat yang diperoleh oleh perusahaan yaitu, perusahaan diharapkan agar lebih memahami pentingnya *work life balance* terhadap *turnover intention* dengan kompensasi sebagai variabel moderasi sehingga hal ini menunjang kesuksesan tujuan yang telah perusahaan rencanakan.

### 2. Akademis

Diharapkan penelitian yang telah dilakukan penulis dapat menjadi pedoman dan bermanfaat bagi peneliti selanjutnya.