

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu aspek yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan yaitu dengan kecilnya tingkat *turnover* pada perusahaan tersebut. Perusahaan perlu mengupayakan sumber daya manusia yang dimilikinya (Bulolo & Ratnasari, 2020). Dukungan yang optimal dan pengelolaan yang baik dalam sumber daya manusia yang dimiliki sebuah perusahaan akan menciptakan keunggulan kompetitif. *Turnover* merupakan salah satu cerminan dari kinerja perusahaan dan juga untuk mengukur kestabilan suatu perusahaan. Perpindahan karyawan sangat dibutuhkan perusahaan ketika produktivitas yang dimiliki karyawan rendah, namun sebaliknya ketika Sumber Daya Manusia tidak dikelola dan tidak mendapatkan dukungan dari perusahaan, maka SDM yang dimiliki oleh perusahaan akan merasa tidak puas saat bekerja dikarenakan tidak adanya perhatian baik dari segi gaji, fasilitas, dan lainnya. Sehingga, setiap perusahaan pasti menginginkan perusahaannya memiliki sumber daya manusia yang lebih unggul, lebih produktif dan lebih baik daripada perusahaan lain.

Kendala yang saat ini sering dialami oleh Manajemen Sumber Daya Manusia adalah niat berpindah karyawan (*turnover intention*). *Turnover intention* bisa diartikan sebagai keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tersebut dan mengharapkan bisa mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya (Sukwadi & Meliana, n.d.), ketika sebuah perusahaan memiliki *turnover* yang tinggi maka akan mendatangkan pengaruh yang kurang

baik terhadap perusahaan, seperti akan menyebabkan kerugian finansial, menurunnya angka produktivitas, dan menurunnya angka keuntungan pada perusahaan. *Turnover intention* bisa dipengaruhi oleh banyak hal dan salah satunya adalah *Perceived Supervisor Support*.

Perceived Supervisor support merupakan suatu penilaian karyawan terhadap kontribusi supervisor perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan perusahaan. *Perceived Supervisor Support* menjadi salah satu faktor yang paling penting dalam memprediksi terjadinya *Turnover Intention*, semakin sedikit karyawan mendapatkan dukungan dari *supervisor maka* semakin besar keinginan karyawan akan keluar dari perusahaan tersebut. Menurut Lim & Boger (2005) dukungan supervisor yang buruk akan merugikan perusahaan karena mengakibatkan tingkat *turnover* yang tinggi, absensi dan kinerja karyawan yang rendah sehingga hal ini akan mengurangi keberhasilan perusahaan. Menurut Eisenberger et al., (2002) *Perceived Supervisor Support* mengarah pada pendapat pekerja tentang apakah supervisor perusahaan menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Dengan adanya dukungan dari seorang supervisor hal ini akan meningkatkan kinerja dari perusahaan tersebut sehingga, keinginan karyawan untuk berpindah kerja akan semakin kecil.

Dalam hal ini, karyawan perlu mendapatkan dukungan ataupun motivasi dari supervisor perusahaannya atas kinerja yang telah dilakukan karyawan terhadap perusahaan tersebut. Dengan adanya dukungan dari seorang supervisor maka akan meningkatkan kinerja perusahaan sehingga tingkat *turnover intention* pada perusahaan akan menurun. Sumber daya manusia merupakan penentu tujuan dari

perusahaan, pengelolaan perusahaan dan pengendalian dari perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut. Tetapi apabila seorang karyawan ingin mendapatkan dukungan dari supervisor dan mendapatkan apa yang mereka mau, maka karyawan tersebut harus meningkatkan kualitas kerjanya dan harus bersedia memberikan waktu, tenaga dan usahanya (Randall et al., 1999). Penelitian ini dilakukan kepada karyawan di dua perusahaan yang berbeda. Perusahaan yang pertama yaitu Finn Kitchen (CV. Cipta Panel Perkasa) yang berlokasi di kota Medan, dan Hotel Kombokarno yang berlokasi di Yogyakarta. Alasan meneliti karyawan pada kedua perusahaan ini disebabkan beberapa tahun belakangan karyawan banyak yang mengundurkan diri dari perusahaan tersebut. Banyak alasan yang menimbulkan terjadinya *turnover* ini diantaranya yaitu karena karyawan merasa tidak mendapat dukungan dari supervisor dan karyawan memiliki keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

1.2 Pertanyaan penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka, rumusan masalah yang dianalisis dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada perbedaan *Perceived Supervisor Support* dan *Turnover Intention* pada perusahaan Finn Kitchen dan Hotel Kombokarno?
2. Apakah *perceived supervisor support* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* ?

2.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui perbedaan *Perceived Supervisor Support* dan *Turnover Intention* pada perusahaan Finn Kitchen dan Hotel Kombokarno.
2. Untuk mengetahui pengaruh *perceived supervisor support* (PSS) terhadap *Turnover Intention*.

1.4 Batasan Masalah

Penulis menetapkan batasan-batasan pada penelitian ini agar permasalahan yang dibahas tidak terlalu luas, maka Batasan dalam penelitian ini mencakup dua variabel, yaitu :

- a. *perceived supervisor support* (PSS) didefinisikan sebagai pandangan umum dari karyawan dan sejauh mana seorang karyawan merasa bahwa karyawan tersebut merasa dihargai oleh supervisor atas kontribusi yang dilakukan dan peduli akan kesejahteraan karyawan dan menawarkan bantuan terhadap karyawan tersebut (Cole et al., 2006).
- b. *Turnover intention* menurut Handoko (2001) sebuah perusahaan yang memiliki *turnover intention* dikarenakan karyawan tersebut melihat adanya kesempatan atau peluang karir yang lebih bagus di tempat lain. *Turnover intention* kecenderungan seorang karyawan memiliki niat untuk meninggalkan sebuah perusahaan tersebut secara sukarela ataupun tidak sukarela dikarenakan kurang

menariknya pekerjaan sekarang dibandingkan dengan pekerjaan lainnya (Robbin & Judge, 2015).

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan atau memberikan manfaat secara teoritis dan praktis terhadap seluruh pihak – pihak yang membutuhkan. Manfaat yang diharapkan penulis yaitu:

a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan bantuan dalam perkembangan di dunia lingkungan kerja dan dijadikan sebuah teori yang bisa mendukung pengembangan model penelitian mengenai *turnover intention*.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bermanfaat dan bisa membantu perusahaan dalam memberikan masukan pada manajer perusahaan untuk bisa memberikan *support* ataupun motivasi kepada karyawan dan bisa membantu perusahaan dalam memberikan pengetahuan lebih tentang *turnover intention* pada perusahaan dan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan pada perusahaan.

2. Bagi Pihak – Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan bisa berguna untuk menjadi referensi dan membagi informasi kepada seluruh masyarakat dan peneliti lainnya yang berminat melakukan penelitian pada bidang yang sama atau yang terkait, khususnya pada bidang *turnover intention*.

1.6 Sistematika Penyajian Laporan

Untuk memudahkan penulisan dalam penelitian ini maka peneliti menyusun sistematika penyajian laporan dari penelitian ini terdiri dari 5 bab, dan setiap bab memiliki beberapa sub-bab, yaitu :

BAB I

PENDAHULUAN

Bab I dari penelitian ini tentang gambaran dari penelitian ini secara dasar yang disusun dengan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, Batasan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penyajian laporan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Bab II berisikan landasan teori yang digunakan di dalam penelitian sebagai dasar teori yang mendukung penelitian, dan berisikan pengembangan hipotesis

