

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Pada bab ini membahas mengenai landasan teori yang dijadikan acuan dan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini. Selain itu disertakan penelitian – penelitian terdahulu untuk memperkuat kebenaran dalam penelitian ini.

2.1.1 Perceived Supervisor Support

Perceived supervisor support (PSS) merujuk kepada pendapat pekerja tentang apakah pemimpin perusahaannya menghargai setiap kontribusi karyawannya dan peduli tentang kesejahteraan karyawannya (Eisenberger et al., 2002). Ketika karyawan mendapatkan dukungan dari *supervisor*, karyawan yang mendapat dukungan dari supervisor akan meningkatkan hasil kinerja dari perusahaan tersebut. *Supervisor* pada perusahaan memiliki tanggung jawab dalam mengarahkan setiap karyawan perusahaannya, lalu karyawan akan menganggap hal itu sebagai bentuk dukungan perusahaan terhadap karyawan (Eisenberger et al., 2002). *Perceived Supervisor support* bisa diukur melalui: pengembangan karyawan, mempraktikkan sebuah keterampilan baru, dan meningkatkan untuk menerapkan keterampilan tersebut (Awais Bhatti et al., 2012). Menurut Feinberg & Mallatt (2013) dukungan dari supervisor bisa ditunjukkan dengan perilaku berikut :

1. Membantu dalam menetapkan tujuan untuk menerapkan pelatihan.
2. Memberikan bantuan Ketika akan mencoba suatu hal yang baru.
3. Umpan balik terhadap kinerja tugas karyawan.

2.1.2 Turnover Intention

Turnover intention merupakan suatu niat keluar karyawan untuk berpindah kerja dari sebuah perusahaan (Melky, 2015). Menurut Tem & Meyer (1993) *turnover intention* mengarah kepada kemauan secara sadar dan terencana karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Di sisi lain menurut Chun (2012) *turnover intention* sebuah kecenderungan seorang karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya. Jewell et al., (1998) mendefinisikan bahwa *turnover intention* sebagai ketertarikan seorang karyawan terhadap pekerjaan dari luar perusahaan.

Menurut Harnoto (2002) ada beberapa hal yang bisa dijadikan acuan untuk memprediksi terjadinya *turnover intention* yaitu :

- a. Absensi meningkat

Seorang karyawan memiliki niat untuk berpindah dari suatu perusahaan bisa dilihat ketika absensi dari karyawan meningkat, hal ini disebabkan tingkat bekerja sudah menurun dari sebelumnya.

- b. Malas bekerja

Karyawan akan lebih malas bekerja atau menyelesaikan tugasnya karena ingin pindah ke perusahaan yang lebih baik.

- c. Naiknya pelanggaran tata tertib kerja

Ketika karyawan melakukan pelanggaran tata tertib kerja merupakan salah satu tanda dari karyawan memiliki niat keluar dari perusahaan, misalnya karyawan akan jadi sering pergi meninggalkan tempat kerjanya selama berjam-jam.

d. Meningkatnya protes terhadap atasan

Karyawan akan sering memberikan protes terhadap atasannya dan hal ini biasanya terjadi karena adanya perbedaan pendapat.

2.1.2.1 faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*

Turnover intention dapat terjadi karena beberapa faktor seperti :

- a. Menurut Rasmi (2013) penyebab meningkatnya *turnover intention* yaitu adanya rasa tidak puas dari karyawan terhadap pekerjaannya dan karena kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung karyawan untuk menyelesaikan tugasnya.
- b. Gaji dan promosi dan komitmen kepada perusahaan adalah salah satu penyebab timbulnya keinginan untuk berpindah perusahaan (Shun, 2011).
- c. Menurut Parson *et al* (1985), *turnover intention* akan sering terjadi kepada karyawan yang mempunyai masa kerja rendah, Ketika semakin lama masa kerja seorang karyawan maka semakin rendah tingkat *turnover intention*nya.
- d. Orwa (2012) mengatakan bahwa sedikitnya promosi di dalam perusahaan bisa menimbulkan *turnover intention* karyawan.

2.1.2.2 Dampak *turnover intention*

Hidayat (2006) mengatakan tingginya *turnover intention* bisa menimbulkan dampak kepada karyawan dan perusahaan, seperti:

1. Beban kerja

Ketika tingkat *turnover intention* tinggi akan menyebabkan beban kerja pada karyawan lain akan semakin meningkat dikarenakan berkurangnya jumlah karyawan.

2. Biaya rekrutmen karyawan baru

Hal ini menyangkut pada fasilitas yang akan digunakan untuk wawancara dalam proses seleksi calon karyawan baru.

3. Biaya pelatihan

Ketika *turnover intention* tinggi maka besar kemungkinan biaya pelatihan akan bertambah, biaya pelatihan ini digunakan untuk karyawan-karyawan baru.

4. Hilangnya produksi selama masa pertukaran karyawan

Ketika karyawan pada perusahaan berkurang maka hal ini akan mengurangi jumlah produksi yang ditargetkan oleh perusahaan.

5. Pemborosan karena karyawan baru

Hal ini akan membuat perusahaan boros dikarenakan akan mengeluarkan biaya yang tidak seharusnya keluar ataupun tidak seharusnya diperlukan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan acuan bagi penulis saat melakukan penelitian, sehingga penulis bisa memperbanyak teori-teori yang digunakan untuk melengkapi penelitiannya. Tidak semua judul penelitian terdahulu ini sama dengan judul penulis, tetapi penulis akan mengangkat penelitian ini sebagai referensinya dalam memperkaya kajian pada penelitian penulis. Berikut ada beberapa jurnal penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

No.	Judul dan Peneliti	Variabel	Hasil
1.	<p><i>“The impact of perceived supervisor support (PSS) on employees’ turnover intention (TI) and task performance (TP). Mediation of self-efficacy”</i></p> <p>(Afzal et al., 2019)</p>	<p>Independen: <i>of perceived supervisor support</i></p> <p>Dependen : <i>Turnover intention and task performance.</i></p> <p>Medator : <i>self-efficacy</i></p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa studi PSS dan TI dalam kerangka teoritis teori dukungan organisasi, teori pertukar sosial dan teori pembelajaran sosial. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa pengaruh langsung PSS pada TI karyawan tidak</p>

No.	Judul dan Peneliti	Variabel	Hasil
			<p>signifikan, yang menunjukkan bahwa ketika PSS meningkat, tidak secara langsung mempengaruhi TI. Sebaliknya, dampak PSS terhadap TI melalui mediasi self-efficacy signifikan negatif.</p>
2.	<p><i>The Relationship between Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Employee Turnover Intention.</i></p> <p>(Kalidass & Bahron, 2015)</p>	<p>Independen: <i>Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment</i></p> <p>Dependen: <i>Turnover Intention</i></p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa semua hipotesis diterima. <i>Turnover Intention</i> memiliki hubungan yang signifikan dengan POS, PSS dan OC.</p>

No.	Judul dan Peneliti	Variabel	Hasil
3.	Pengaruh <i>Workplace Bullying</i> dan <i>Perceived Supervisor Support</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> . (Merdiana & Gumelar, 2021)	Independen: <i>Workplace Bullying, Perceived Supervisor Support</i> Dependen: <i>Turnover Intention</i>	Hasil pada penelitian ini yaitu, hipotesis pertama diterima yaitu <i>Workplace Bullying</i> berpengaruh negative terhadap <i>Turnover Intention</i> di lingkungan universitas swasta di Yogyakarta. Hipotesis kedua ditolak yaitu <i>perceived supervisor support</i> tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> di lingkungan universitas swasta di Yogyakarta.
4.	<i>The effects of perceived organizational support and perceived supervisor support on employee turnover</i> (Maertz et al., 2007)	Independen: <i>perceived organizational support and perceived supervisor support</i> Dependen:	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh POS dan PSS pada <i>employee turnover</i> interaktif yang signifikan.

No.	Judul dan Peneliti	Variabel	Hasil
		<i>employee turnover</i>	
5.	<i>The Effects of Perceived Supervisor Support (PSS), Perceived Organizational Support (POS), and Organizational Justice on Turnover among Salespeople.</i> (Deconinck & Johnson, 2009)	<i>Independen:</i> <i>Percieved Supervisor Support</i> <i>Percieved Organizational Justice</i> <i>Dependen:</i> <i>Turnover Intention</i>	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan distributive tidak memiliki hubungan secara signifikan dengan POS maupun PSS.

Sumber: Kompilasi peneliti (2023)

2.3 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian yang digunakan berdasarkan landasan teori diatas adalah sebagai berikut :

Perceived supervisor support (X) **H₁ (-)** *Turnover intention (Y)*

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

2.4 Pengembangan Hipotesis

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu satu variabel independen dan satu variabel dependen. *Perceived supervisor support* merupakan variabel independen (X), *turnover intention* sebagai variabel (Y).

2.4.1 Perbedaan *Perceived Supervisor Support* dan *Turnover Intention* pada perusahaan Fin Kitchen dan Hotel Kombokarno

Penelitian ini adalah penelitian pengaruh *Perceived Supervisor Support* terhadap *Turnover Intention* pada dua sektor yang berbeda, sehingga ada kemungkinan terjadi perbedaan nilai *Perceived Supervisor Support* dan *Turnover Intention* pada perusahaan Fin kitchen dan Hotel Kombokarno. Maka dari itu, diperlukan uji beda untuk melihat apakah ada perbedaan nilai *Perceived Supervisor Support* dan *Turnover Intention* pada Finn Kitchen dan Hotel Kombokarno.

H₁ : Terdapat perbedaan *Perceived Supervisor Support* dan *Turnover Intention* pada Finn Kitchen dan Hotel Kombokarno.

2.4.2 Pengaruh *Perceived Supervisor Support* terhadap *Turnover Intention*

Supervisor perusahaan diharapkan mampu mendekati diri dan bisa memberikan perhatian lebih kepada karyawan agar karyawan bisa memiliki pandangan yang positif atau baik terhadap perusahaan. Dukungan dari seorang *supervisor* merupakan hal penting di dalam sebuah lingkungan kerja karena hal ini bisa mengurangi stres (Sloan, 2012). Menurut Eisenberger et al., (2002) *perceived supervisor support* (PSS) mengarah kepada pendapat karyawan apakah *supervisor*

perusahaan menghargai kontribusi dan peduli kepada kesejahteraan karyawan perusahaan. Lloyd et al., (2015) menyatakan bahwa dukungan *supervisor* yang didengarkan akan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Menurut Ito dan Brotheridge (2005) dukungan dari *supervisor* bisa membantu seorang karyawan dalam memenuhi tujuan mereka untuk pengembangan kinerja dan bisa menjadi rekan kerja yang berharga dan baik. Kottke (1988) menyatakan hipotesis pertama ini yaitu *perceived supervisor support* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Pada penelitian Taufiq (2017) dan Arici (2018) menunjukkan bahwa *perceived supervisor support* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian ini bisa menyimpulkan bahwa ketika atasan langsung karyawan memberikan *support* kepada karyawannya, maka karyawan akan merasa lebih nyaman pada perusahaan tersebut.

H₂ : *Perceived supervisor support* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.