



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

Dalam proses untuk meneliti pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* dengan *positive relationship at work* sebagai variabel mediasi, penulis menggunakan beberapa studi literatur untuk menunjang proses penelitian. Penelitian ini menggunakan studi literatur yang bersumber dari jurnal dan buku-buku teori.

Berdasarkan hasil studi literatur yang telah penulis lakukan serta fenomena yang ditemukan pada objek penelitian, maka pada bab ini juga dijelaskan pembentukan model penelitian dan pengaruh diantara variabel yang ada. Penelitian ini akan meneliti lebih dalam terkait dengan apakah terdapat hubungan yang positif antara persepsi individu tentang dukungan organisasi dengan keinginan untuk berpindah kerja, apakah hubungan positif seseorang di tempat kerja akan berhubungan negatif dengan niat dirinya untuk berpindah kerja, serta penelitian ini akan meneliti apakah hubungan positif seseorang di tempat kerja akan memediasi hubungan antara persepsi tentang dukungan organisasi dan niat untuk berpindah kerja.

#### **2.1 Management**

Robbins & Coulter (2012) memberi definisi manajemen sebagai proses pengkoordinasian kegiatan-kegiatan pekerjaan, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efektif dan efisien melalui orang lain.

Menurut Kinicki & William (2016) manajemen merupakan suatu proses untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif dengan

mengintegrasikan karya orang melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan mengendalikan sumber daya organisasi.

Menurut George R Terry (1968) manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya manusia yang ada.

Pengertian Manajemen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menurut Robbins & Coulter (2012) yang memberikan definisi manajemen sebagai proses pengkoordinasian kegiatan-kegiatan pekerjaan, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efektif dan efisien melalui orang lain.

### **2.1.1 Fungsi *Management***

Menurut George R Terry (1968) terdapat 4 fungsi manajemen yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. *Planning* (Fungsi perencanaan)

Fungsi *planning* yaitu sebagai dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan matang-matang apa saja yang menjadi kendala, dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan.

2. *Organizing* (Fungsi pengorganisasian)

Fungsi *organizing* yaitu mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.

3. *Actuating* (Fungsi pelaksanaan)

Fungsi *actuating* yaitu untuk menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana dan berhasil dalam mencapai tujuan

4. *Controlling* (Fungsi pengendalian)

Fungsi *controlling* yaitu untuk mengawasi apakah pergerakan organisasi sudah sesuai dengan rencana atau belum. Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.

Sedangkan menurut Dessler (2015) terdapat 5 fungsi manajemen sebagai

1. *Planning*

Fungsi *planning* yaitu meliputi penetapan tujuan dan standar, mengembangkan aturan dan prosedur, serta mengembangkan rencana dan perkiraan.

## 2. *Organizing*

Fungsi *organizing* yaitu artinya memberikan masing-masing tugas khusus kepada bawahan, membentuk suatu departemen, mendelegasikan wewenang serta mengoordinasikan pekerjaan kepada bawahan.

## 3. *Staffing*

Fungsi *staffing* yaitu menentukan jenis orang yang harus di pekerjaan, merekrut calon karyawan, memilih karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan, menetapkan standar kinerja, mengevaluasi kinerja, memberikan *counselling* kepada karyawan dan mempekerjakan karyawan.

## 4. *Leading*

Fungsi *leading* yaitu membuat orang lain menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan *morale*, dan memotivasi bawahan.

## 5. *Controlling*

Fungsi *controlling* yaitu menetapkan standar atau target penjualan, standar kualitas atau tingkat produksi, memeriksa untuk melihat bagaimana kinerja aktual jika dibandingkan dengan standar, dan kemudian mengambil tindakan korektif sesuai dengan kebutuhan.

## **2.2 Human Resources Management**

Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi kegiatan-kegiatan yang dirancang untuk menyediakan dan mengoordinasikan sumber daya manusia dari suatu organisasi (Byars & Rue, 2008).

Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2006) manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah kegiatan merancang sistem manajemen untuk memastikan bahwa talenta manusia digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2015) adalah kebijakan dan cara-cara yang dipraktikkan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian. Sedangkan menurut Mondy & Martocchio (2016) manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah proses menggerakkan individu agar mencapai tujuan organisasi.

Pengertian manajemen sumber daya manusia yang digunakan dalam penelitian ini yaitu definisi menurut Dessler (2015) yaitu manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan cara-cara yang dipraktikkan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian.

### **2.2.1 Fungsi *Human Resource Management***

Terdapat 6 Fungsi *Human Resource Management* menurut Byars & Rue (2008) yaitu :

1. *Human Resource Planning, Recruitment, and Selection*

Aktivitas nya meliputi :

- a. Melakukan analisis pekerjaan untuk menetapkan persyaratan spesifik pekerjaan individu dalam organisasi.

- b. Meramalkan kebutuhan sumber daya manusia yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai tujuannya.
- c. Mengembangkan dan mengimplementasikan rencana untuk memenuhi persyaratan yang ada.
- d. Merekrut sumber daya manusia yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai tujuannya.
- e. Memilih dan merekrut sumber daya manusia untuk mengisi pekerjaan tertentu dalam organisasi.

## 2. *Human Resource Development*

Aktivitas nya meliputi :

- a. Mengorientasikan dan melatih karyawan.
- b. Merancang dan menerapkan manajemen dan program pengembangan organisasi.
- c. Membangun tim yang efektif dalam struktur organisasi.
- d. Merancang sistem untuk menilai kinerja masing-masing karyawan.
- e. Membantu karyawan dalam mengembangkan rencana karir.

## 3. *Compensation and Benefits*

Aktivitas nya meliputi :

- a. Merancang dan menerapkan kompensasi dan sistem tunjangan untuk semua karyawan.
- b. Memastikan bahwa kompensasi dan tunjangan adil dan konsisten.

4. *Employee and Labor Relations*

Aktivitas nya meliputi :

- a. Berperan sebagai perantara antara organisasi dan serikatnya.
- b. Merancang sistem disiplin dan penanganan pengaduan.

5. *Safety and Health*

Aktivitas nya meliputi :

- a. Merancang dan mengimplementasikan program untuk memastikan kesehatan dan keselamatan karyawan
- b. Memberikan bantuan kepada karyawan yang memiliki masalah pribadi yang dapat mempengaruhi kinerja mereka.

6. *Human Resource Research*

Aktivitas nya meliputi :

- a. Menyediakan basis informasi sumber daya manusia
- b. Merancang dan menerapkan sistem komunikasi karyawan

Menurut Dessler (2015) terdapat beberapa fungsi *human resources management* sebagai berikut :

1. Melakukan *job analysis* untuk menentukan sifat pekerjaan masing-masing karyawan
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan melakukan proses perekrutan kepada kandidat karyawan yang potensial.
3. Melakukakan seleksi kepada calon kandidat karyawan potensial.
4. Melakukan orientasi dan *training* untuk karyawan baru.
5. Mengelola upah dan gaji karyawan (kompesasi karyawan).

6. Menyediakan insentif dan benefit kepada karyawan.
7. Melakukan penilaian kinerja kepada karyawan.
8. Melakukan proses *interviewing*, *counseling* dan *disciplining*
9. Memberikan pelatihan dan pengembangan untuk manajer
10. Membangun Komitmen Karyawan

Sedangkan menurut Mondy & Martocchio (2016) terdapat 6 fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. *Staffing*

Proses di mana organisasi memastikan bahwa ia selalu memiliki jumlah karyawan yang tepat dengan keterampilan yang tepat dalam pekerjaan yang tepat, pada waktu yang tepat, untuk mencapai tujuan organisasi. Penetapan staf melibatkan analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan seleksi.

2. *Performance Management*

Proses yang berorientasi pada tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses organisasi ada untuk memaksimalkan produktivitas karyawan, tim, dan pada akhirnya, organisasi. Penilaian kinerja adalah sistem formal peninjauan dan evaluasi kinerja tugas individu atau tim. Ini memberi karyawan kesempatan untuk memanfaatkan kekuatan mereka dan mengatasi kekurangan yang teridentifikasi, sehingga membantu mereka untuk menjadi karyawan yang lebih puas dan produktif

### 3. *Human Resource Development*

Fungsi utama HRM tidak hanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan tetapi juga perencanaan karir individu dan kegiatan pengembangan, pengembangan organisasi, dan manajemen kinerja dan penilaian.

### 4. *Compensation*

Kompensasi mencakup total semua imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pelayanan yang telah diberikan.

Penghargaan dapat berupa satu atau kombinasi dari hal berikut :

- a. Kompensasi Keuangan Langsung (Kompensasi Inti) : Pembayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus.
- b. Kompensasi Keuangan tidak langsung (manfaat karyawan): Semua imbalan yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung, seperti liburan berbayar, cuti sakit, liburan, dan asuransi kesehatan
- c. Kompensasi non finansial: Kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik di mana orang tersebut bekerja.

### 5. *Safety and Health*

Keselamatan mencakup melindungi karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan terkait pekerjaan. Sedangkan, kesehatan mengacu pada kebebasan karyawan dari penyakit fisik atau emosional

### 6. *Employee and Labor Relation*

Ketika serikat pekerja mewakili karyawan perusahaan, aktivitas sumber daya manusia sering disebut sebagai hubungan kerja, yang menangani pekerjaan perundingan bersama. Hubungan karyawan internal terdiri dari

kegiatan SDM yang terkait dengan perpindahan karyawan dalam organisasi seperti promosi, penurunan pangkat, pemutusan hubungan kerja, dan pengunduran diri.

## **2.3 Variabel Penelitian**

### **2.3.1 *Turnover Intention***

*Turnover* memiliki banyak pengertian dan definisi. Secara umum dapat diartikan sebagai para pegawai yang masuk dan keluar di perusahaan atau organisasi. *Turnover* yang terjadi di perusahaan pada umumnya diawali dengan *intention to quit* yang didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Keng *et al.*, 2018). Perusahaan perlu mempelajari *intention to quit* yang terjadi untuk mengetahui motivasi dari individu yang sedang mempertimbangkan niat untuk pergi dari suatu organisasi sebelum mereka benar-benar pergi karena *intention to quit* ini dapat memicu terjadinya *actual turnover* (Keng *et al.*, 2018).

Tingkat *turnover* yang tinggi tidak baik untuk organisasi karena akan menimbulkan biaya untuk penggantian, rekrutmen, dan pemilihan karyawan baru. Karena itu penting bagi organisasi untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif agar mereka tidak pergi dan menyebabkan organisasi mengeluarkan biaya (Saeed *et al.*, 2014; Keng *et al.*, 2018).

*Turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk tetap tinggal atau meninggalkan organisasinya (Lum *et al.*, 1998 dalam Madden *et al.*, 2015). Sedangkan menurut Akgunduz & Sanli (2017) *turnover intention* merupakan

keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dan organisasi secara sukarela atau untuk mengakhiri kontribusi yang mereka buat untuk organisasi.

Tett & Meyer (1993) dalam Madden *et al.*, (2015) juga mendefinisikan *turnover* sebagai keinginan yang dilakukan secara sadar untuk meninggalkan suatu organisasi. Dengan demikian, penting bagi perusahaan mempelajari *turnover intention* daripada *actual turnover* yang terjadi untuk mengetahui sikap dan motif individu yang sedang mempertimbangkan niat untuk pergi dari suatu organisasi sebelum mereka benar-benar pergi.

Robbins & Judge (2013) mendefinisikan *turnover intention* sebagai kecenderungan atau tingkat di mana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

*Turnover intention* ini perlu menjadi perhatian utama bagi manajemen sekarang ini karena organisasi telah melakukan investasi besar pada karyawan mereka dalam hal merekrut, melatih, mengembangkan dan mempertahankan mereka.

Pengertian *turnover intention* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Turnover Intention* adalah keinginan seseorang untuk tetap tinggal atau meninggalkan organisasinya (Lum *et al.*, 1998 dalam Madden *et al.*, 2015). Sedangkan menurut Akgunduz & Sanli (2017) *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dan organisasi secara sukarela atau untuk mengakhiri kontribusi yang mereka buat untuk organisasi.

### **2.3.1.1 Klasifikasi *Turnover Intention***

Menurut Abbasi & Hollman (2000) dalam Ghosh, *et al.*, (2013) membagi *turnover* menjadi 2 jenis yaitu sebagai berikut :

1. *Voluntary turnover* merupakan keinginan dari karyawan secara sadar untuk mengundurkan diri. *Voluntary turnover* terjadi ketika karyawan pindah ke perusahaan kompetitor.
2. *Involuntary turnover* merupakan pemberhentian karyawan. *Turnover* ini terjadi ketika adanya suatu disfungsi yaitu perusahaan gagal mempertahankan karyawan yang berprestasi atau fungsional yaitu karyawan yang berkinerja buruk bagi perusahaan, hal ini tergantung kepada karyawan mana yang meninggalkan perusahaan.

### **2.3.1.2 Pentingnya *Turnover Intention***

*Turnover* sebenarnya tidak selalu berdampak negatif, melainkan juga positif terutama bila *turnover* yang ada memang dikehendaki oleh perusahaan. Kehilangan beberapa tenaga kerja memang terkadang diinginkan oleh perusahaan, apalagi ketika tenaga kerja yang pergi adalah karyawan yang berkinerja rendah yang tidak memberikan kontribusi yang besar terhadap perusahaan. Menurut Staw (1980) dalam Saeed *et al.*, (2014) *turnover* memiliki efek positif dan negatif pada organisasi. Konsekuensi negatif yang harus diterima organisasi yaitu organisasi harus membayar biaya penggantian karyawan dan membayar sebagian besar waktunya untuk merekrut dan memilih kegiatan yang akan meningkatkan tanggung jawab dalam administrasi.

Menurut Mathis & Jackson (2006) *turnover* ini merupakan hal yang tidak diinginkan karena dapat menimbulkan berbagai dampak atau biaya biaya seperti :

a. *Separation Cost*

*Separation cost* meliputi waktu dan gaji staf dan supervisor SDM untuk mencegah pemberhentian, waktu wawancara keluar kerja, beban pengangguran, biaya sengketa hukum yang dituntut oleh karyawan yang diberhentikan, dan sebagainya.

b. *Replacement Cost*

Biaya perekrutan meliputi beban perekrutan dan iklan, biaya pencarian, waktu dan gaji pewawancara dan staf SDM, biaya penyerahan karyawan, biaya relokasi dan pemindahan, waktu dan gaji supervisor dan manajerial, biaya pengujian perekrutan, waktu pemeriksaan referensi, dan sebagainya.

c. *Training Cost*

*Training Cost* meliputi waktu orientasi yang dibayar, waktu dan gaji staf pelatihan, biaya materi pelatihan, waktu dan gaji para supervisor dan manajer, dan sebagainya.

d. *Hidden Cost*

Biaya produktivitas adalah produktivitas yang hilang karena waktu pelatihan karyawan baru, hilangnya hubungan dengan pelanggan, tidak biasa dengan produk dan jasa perusahaan, lebih banyak waktu untuk menggunakan sumber dan sistem perusahaan, dan sebagainya.

### **2.3.1.3 Penyebab *Turnover Intention***

Menurut Abbasi & Hollman (2000) ada 5 alasan yang dapat menyebabkan *turnover intention* yaitu :

#### **1. *Hiring Practices***

Menempatkan orang yang tepat di posisi yang tepat di waktu yang tepat dan kemudian melatih mereka dengan benar adalah salah satu tugas paling penting yang dihadapi organisasi. Perekrutan dan seleksi yang bagus serta mampu mencocokkan dengan pekerjaan yang ada secara efektif dapat mempercepat karyawan untuk dipindahkan ke bagian lain yang dapat menghasilkan profit. Secara keseluruhan, organisasi gagal karena ketidakmampuan manajerial dalam melakukan penilaian, keterampilan komunikasi yang buruk, kurangnya pandangan ke depan, dan pandangan yang terfokus sempit kepada pekerjaan manajemen saja.

#### **2. *Managerial Style***

Latar belakang manajer menjadi hal yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang namun manajer cenderung fokus untuk mengelola kondisi kemarin karena merasa lebih nyaman daripada harus menghadapi kondisi yang akan datang di masa depan. Selain itu, karyawan menginginkan kesempatan yang adil untuk menunjukkan bakat mereka, terlibat dalam pengambilan keputusan tentang kebijakan, arahan pemasaran, perubahan operasional dan memiliki peluang untuk maju namun hal ini tidak dilakukan oleh atasan.

### 3. *Lack Of Recognition*

Kurangnya pengakuan pribadi maupun tim diterjemahkan oleh karyawan sebagai kurangnya keberhasilan organisasi. Karyawan ingin pekerjaan yang dilakukan memiliki tujuan yang jelas dan diakui ketika mereka melakukan pekerjaan dengan baik. Mereka menginginkan lebih dari sekedar upah dan tunjangan saja. Beberapa karyawan menghargai tantangan yang diberikan oleh manajemen untuk dapat tumbuh secara profesional dan menganggap pengakuan sebagai bentuk *reinforcement* dan umpan balik untuk pencapaian mereka. Karena itu, kurangnya pengakuan adalah alasan nomor satu mengapa orang meninggalkan pekerjaannya.

### 4. *Lack of Competitive Compensation System*

Perlu adanya integrasi program retensi karyawan dengan strategi kompensasi yang baik, dan di tinjau terus-menerus dari keduanya. Jika hal ini tidak dilakukan, maka karyawan yang akan pergi dari organisasi dapat bertambah. Karyawan yang memegang peran kunci jika terpicat oleh pesaing dengan janji bayaran lebih tinggi, program dibayar berdasarkan *project*, lingkungan yang lebih ideal, peralatan canggih, dan insentif untuk masuk ke posisi *entry level* maka hal ini bisa sangat menghancurkan untuk suatu organisasi.

### 5. *Toxic Workplace Environment*

Keputusan karyawan untuk tetap tinggal atau pergi mungkin tergantung pada kondisi kerja dan karakteristik lingkungan kerja yang mungkin beracun. Tanda-tanda tempat kerja yang beracun adalah:

- a. Ketika suatu organisasi menuntut orang untuk memilih antara memiliki kehidupan dan karier.
- b. Ketika suatu organisasi memperlakukan orang seolah-olah mereka adalah faktor produksi.
- c. Ketika suatu organisasi melihat manusia sebagai biaya, gaji, tunjangan, dan *overhead* atau *resource*. Artinya, beberapa organisasi tidak melihat karyawan mereka sebagai aset yang harus dijaga dengan baik.

#### **2.3.1.4 Gejala *Turnover Intention***

Terdapat beberapa gejala atau tanda-tanda yang dapat digunakan sebagai acuan untuk memperkirakan *turnover intention* karyawan menurut Gardner & Hom (2016) yaitu :

1. Produktivitas kerja mereka lebih menurun dari biasanya.
2. Bertindak tidak seperti anggota tim.
3. Lebih sering melakukan pekerjaan dengan jumlah yang minimum.
4. Kurang tertarik untuk menyenangkan manajer.
5. Kurang dalam berkomitmen untuk jangka waktu yang lama.
6. Menunjukkan perubahan sikap yang negatif.
7. Menunjukkan usaha dan motivasi kerja yang kurang.
8. Kurang fokus terhadap hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan.
9. Lebih sering menyatakan ketidakpuasan dengan pekerjaan mereka saat ini.
10. Lebih sering menyatakan ketidakpuasan dengan atasan mereka.
11. Lebih sering pulang lebih awal dari pekerjaan.

12. Kehilangan antusiasme terhadap misi organisasi.
13. Kurang berminat bekerja sama dengan pelanggan..

#### **2.3.1.5 Mengelola *Turnover Intention***

Dikutip dari artikel *Jobstreet* (2015) terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk mengelola *Turnover Intention* yaitu :

1. Rekrut kandidat yang tepat dari awal. Hal ini dipercaya sebagai cara yang tepat untuk mengurangi tingginya tingkat *turnover*. Wawancara kandidat atau calon karyawan harus dipastikan bahwa mereka memiliki kemampuan yang perusahaan butuhkan. Calon karyawan juga harus sejalan dengan budaya perusahaan, manajer dan rekan kerja mereka.
2. Atur kompensasi dan tunjangan yang sesuai. Kompensasi dan tunjangan yang sesuai bisa didapatkan dengan melakukan *survey* sebanyak mungkin mengenai peraturan dan jumlah gaji yang harus dibayarkan dari masing-masing industri serta berikan tunjangan kepada karyawan jika memang dibutuhkan.
3. Perhatikan kebutuhan karyawan dan mintalah pendapat dan *feedback* dari karyawan mengenai apa yang mereka inginkan.
4. Tingkatkan keterlibatan karyawan. Karyawan membutuhkan interaksi sosial dan penghargaan. Dengan dilibatkan ke dalam posisi atau pekerjaan yang menantang maka karyawan akan merasa dihargai oleh atasan.
5. Email pujian yang sederhana setelah karyawan menyelesaikan sebuah proyek bisa membuat seorang karyawan merasa lebih dihargai.

6. Memberikan penghargaan kepada karyawan dengan cara melakukan pertemuan bulanan atau mingguan untuk menyampaikan hal apa saja yang telah masing-masing karyawan Anda lakukan. tanyakan untuk jumlah yang spesifik, contoh atau email pujian dari rekan kerja atau kostumer mereka.
7. Uraikan tantangan yang akan dihadapi dan jenjang karir yang ada di perusahaan. Karyawan ingin sekali mengetahui kemana arah dari karier mereka. Hal ini bisa dilakukan dengan *feedback* yang dilakukan secara berkala terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Perceived Organizational Support**

*Perceived organizational support (POS)* menurut Akgunduz & Sanli (2017) merupakan persepsi karyawan terhadap perusahaan mengenai sejauh mana perusahaan dapat memberikan dukungan kepada karyawan terhadap kontribusi yang sudah diberikan.

Melalui *perceived organizational support* karyawan dapat memiliki perasaan yang jelas apakah suatu organisasi dapat mempengaruhi mereka secara positif atau negatif. *Perceived organizational support* membuat karyawan dipengaruhi oleh persepsi terhadap apresiasi dari perusahaan atas kontribusi yang telah mereka lakukan kepada organisasi dan kepedulian organisasi untuk kesejahteraan karyawan (Akgunduz & Sanli, 2017).

Individu yang merasakan dukungan organisasi akan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi pribadi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Menurut Eisenberger *et al.*, (1986)

dalam Madden *et al.*, (2015) dengan adanya kerangka pertukaran sosial, individu yang memandang organisasi mereka suportif akan lebih banyak mendukung organisasi mereka sebagai imbalan yang ditunjukkan melalui peningkatan kinerja dan menurunkan penyimpangan di tempat kerja.

*Perceived organizational support* juga mengacu kepada sejauh mana karyawan merasa atasan mereka peduli dengan kesejahteraan karyawan dan menghargai kontribusi yang diberikan karyawan kepada organisasi. *Perceived organizational support* menjamin karyawan, bahwa organisasi akan memberikan dukungan saat mereka melakukan pekerjaan dan membantu menangani *stress* yang dihadapi karyawan akibat pekerjaan atau kontribusi yang sudah diberikan (Eisenberger *et al.*, 1986).

*Perceived organizational support* dapat didefinisikan juga sebagai tingkat keseluruhan di mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Dengan kemajuan ekonomi yang terjadi saat ini, karyawan memiliki lebih banyak kesempatan untuk melakukan pilihan mengenai apakah mereka tetap berada pada organisasi atau pindah ke organisasi lain. Jika karyawan merasa memiliki dukungan dari organisasi dan organisasi bertindak positif, maka karyawan akan cenderung lebih berkomitmen dan tetap bersama organisasi. Sebaliknya, jika organisasi belum bertindak positif terhadap karyawan, maka mereka cenderung tidak akan menetap dan akan pergi dari organisasi (Saranya & Muthumani S, 2015).

*Perceived organizational support* yang dirasakan oleh karyawan dapat membuat karyawan memiliki perasaan lebih positif tentang organisasi mereka dengan meningkatnya kepuasan kerja, status spiritual yang lebih positif, dan

menurunkan tingkat stress sehingga dapat berkontribusi lebih banyak terhadap organisasi. Jika organisasi tidak peduli terhadap kontribusi karyawan, maka persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi yang dirasakan akan menurun. Tanggung jawab serta rasa terima kasih yang mereka rasakan untuk organisasi juga akan berkurang (Akgunduz & Sanli, 2017).

Pengertian *perceived organizational support* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menurut Akgunduz & Sanli (2017) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* merupakan persepsi karyawan terhadap perusahaan mengenai sejauh mana perusahaan dapat memberikan dukungan kepada karyawan terhadap kontribusi yang sudah diberikan.

#### **2.3.2.1 Dimensi *Perceived Organizational Support***

Dimensi yang membentuk *Perceived Organizational Support* menurut Saranya & Muthumani S (2015) yang dikutip dari Eisenberger *et al.*, (2001) dapat diukur sebagai berikut :

1. Keadilan

Keadilan disini menyangkut keadilan dalam pembagian sumber daya di organisasi yang dirasakan oleh karyawan.

2. Dukungan atasan

Karyawan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan mampu menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

### 3. Penghargaan dan kondisi kerja

Bentuk dari penghargaan organisasi dan kondisi kerja yang ada di organisasi tersebut seperti pengakuan, gaji dan kesempatan promosi, serta keamanan dalam bekerja. Menurut Eisenberger *et al.*, (2001) berikut merupakan bentuk penghargaan organisasi untuk karyawan yang dapat dilakukan sebagai

berikut :

#### a. Gaji (*salary*), pengakuan dan promosi.

Kesempatan untuk mendapat hadiah akan meningkatkan kontribusi dari karyawan tersebut dan juga akan meningkatkan *perceived organizational support*.

#### b. Keamanan dalam bekerja (*security in work*)

Adanya jaminan keamanan dalam bekerja membuat karyawan merasakan dukungan dari organisasi dalam melakukan pekerjaannya.

#### c. Kemandirian (*independence*).

Dengan organisasi menunjukkan kepercayaan terhadap kemandirian karyawan untuk memutuskan dengan bijak bagaimana karyawan akan melaksanakan pekerjaannya, hal ini akan meningkatkan *perceived organizational support*.

#### d. Pelatihan (*training*)

Dalam pekerjaan pelatihan dapat menjadi investasi pada karyawan yang nantinya dapat meningkatkan *perceived organizational support*.

### **2.3.2.2 Aspek yang Mempengaruhi *Perceived Organizational Support***

Terdapat beberapa faktor kompleks yang masuk dalam *perceived organizational support* menurut Saranya & Muthumani S (2015) yaitu :

1. *Halo Effect* adalah memberikan tambahan penilaian (*judgement*) kepada seseorang atau sesuatu yang masih berhubungan dengan hasil persepsi yang telah dibuat.
2. *Attribution* atau Atribusi mengacu pada bagaimana orang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri.
3. *Stereotyping* adalah memberi sifat kepada seseorang berdasarkan sifat yang ada pada kelompok.
4. *Projection* adalah suatu mekanisme untuk memperkirakan apa yang akan dilakukan oleh orang yang dipersepsi sekaligus orang yang mempersepsi itu melakukan pertahanan untuk melindungi dirinya terhadap apa yang akan diperbuat orang lain.

### **2.3.2.3 Indikator dalam *Perceived Organizational Support***

Berdasarkan Rhoades & Eisenberger (2002) terdapat delapan poin item atau indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat *perceived organizational support* (POS) dalam organisasi yaitu:

1. Organisasi menghargai kontribusi karyawan
2. Organisasi menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan.
3. Organisasi memperhatikan segala keluhan dari karyawan.
4. Organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan

5. Organisasi memberitahu karyawan yang tidak melakukan pekerjaan dengan baik.
6. Organisasi peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan.
7. Organisasi menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan.
8. Organisasi merasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja.

### **2.3.3 Positive Relationship at Work**

*Positive relationship at work* merupakan variabel yang telah dikembangkan dari variabel sebelumnya yaitu *spirituality at work* yang merupakan hubungan yang memberikan perhatian, persahabatan dan kasih sayang dan memungkinkan individu untuk menggunakan bakat unik mereka di tempat kerja (Madden *et al.*, 2015).

*Spirituality at work* juga dapat didefinisikan sebagai spiritualitas yang dirasakan oleh anggota organisasi di tempat kerja atau spiritualitas yang dirasakan oleh karyawan di tempat kerja karena pekerjaan yang bermakna. *Spirituality at work* memandang dirinya memiliki suatu kehidupan pribadi yang harus dipertahankan dengan pekerjaan yang bermakna untuk mendapatkan tempat dalam suatu komunitas. Unit kerja yang memiliki tingkat spiritualitas yang tinggi akan mengalami kinerja yang lebih tinggi (Ashmos & Duchon, 2000; Madden *et al.*, 2015).

*Spirituality at work* bukan merupakan spiritualitas dalam konteks religiositas atau keagamaan melainkan merupakan sistem kepercayaan tertentu tetapi sebagai rasa saling memiliki dan terkoneksi dengan orang lain di tempat

kerja. Organisasi harus memahami bahwa karyawan memiliki kehidupan batin yang harus diberi motivasi supaya dapat secara positif memengaruhi kehidupan eksternal, yang pada gilirannya akan menciptakan hasil pekerjaan yang bermanfaat (Ghadi, 2017).

Pengertian *positive relationship at work* yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu variabel yang telah dikembangkan dari variabel sebelumnya yaitu hubungan yang memberikan perhatian, persahabatan dan kasih sayang dan memungkinkan individu untuk melakukannya dengan menggunakan bakat unik mereka di tempat kerja (Madden *et al.*, 2015).

#### **2.3.3.1 Tingkatan dalam *Spirituality at Work***

Dalam konteks lingkungan kerja, spiritualitas dapat diidentifikasi melalui dua tingkatan menurut Giacalone & Jurkiewicz (2003) yaitu:

1. Tingkat individu: tingkat yang mengacu pada seperangkat nilai-nilai yang mendorong pengalaman individu melalui proses kerja dengan memfasilitasi perasaan yang terhubung dengan orang lain.
2. Tingkat organisasi: tingkat ini mengacu pada kerangka nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman karyawan melalui proses kerja dengan memfasilitasi perasaan yang terhubung dengan orang lain.

#### **2.3.3.2 Indikator dalam *Spirituality at Workplace***

Menurut Giacalone & Jurkiewicz (2003) terdapat beberapa indikator dalam *spirituality at work* yaitu :

1. Kondisi lingkungan atau kelompok
2. Kebermaknaan pada pekerjaan
3. Hakikat yang dirasakan dalam diri
4. Pemahaman spiritualitas yang jelas
5. Tanggungjawab secara pribadi
6. Menjalin hubungan yang baik dengan orang lain
7. Perenungan diri

### **2.3.3.3 Faktor yang mempengaruhi *Spirituality at Workplace***

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *spirituality at workplace* menurut Sheng & Chen (2012 ) yaitu :

1. Pekerjaan yang bermakna yang merupakan perasaan mendalam individu terhadap makna dan tujuan kerja dan hubungan antara pekerjaan dan makna hidup. Misalnya, pekerjaan yang ada dapat memperkuat nilai dan tujuan karyawan.
2. Perasaan berbagi dalam komunitas kerja yang ditunjukkan dengan koneksi dan hubungan interpersonal dan mendalam. Dengan kata lain, karyawan memiliki interaksi mendalam dengan orang lain, dapat meningkatkan perasaan batin yang saling berhubungan satu sama lain. Hubungan di tempat kerja harus didasarkan pada kepercayaan, dukungan, komunikasi, dan perhatian yang tulus. Dengan demikian, karyawan dalam organisasi akan peduli dan saling mendukung sebagai keluarga.

3. Penyeragaman dengan nilai-nilai organisasi. Individu akan mengalami perasaan secara emosional ketika merasa selaras dengan misi atau nilai-nilai organisasi.

#### **2.3.3.4 Manfaat *Spirituality at Workplace***

Adapun manfaat spiritualitas di tempat kerja menurut Giacalone & Jurkiewicz (2003) yaitu :

1. Spiritualitas di tempat kerja mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen terhadap organisasi, sehingga mampu menurunkan tingkat absensi dan keluar masuknya karyawan
2. Karyawan menganggap bahwa partisipasi yang aktif adalah partisipasi yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan, karena tingkat kepentingan pekerjaan berhubungan dengan citra diri seseorang
3. Spiritualitas digunakan sebagai motif bekerja secara individual, dan secara interaktif spiritualitas personal dan organisasi mampu mempengaruhi penghargaan karyawan terhadap pekerjaannya

#### **2.4 *Social Exchange Theory***

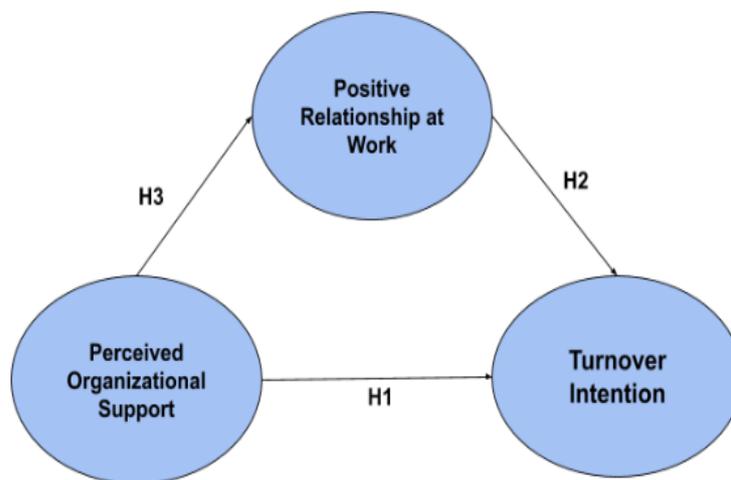
Menurut Akgunduz & Sanli (2017) *social exchange theory* memahami bahwa ketika organisasi mampu mengatasi masalah yang dapat menyebabkan *turnover intention* menjadi berkurang, maka emosi positif untuk pekerjaan dan organisasi mereka akan meningkat.

*Social exchange theory* sering digunakan untuk menjelaskan mekanisme yang mendorong terjadinya *perceived organizational support* (Madden *et al.*,

2015). Sedangkan Eisenberger *et al.*, (2001) dalam Madden *et al.*, (2015) menyatakan bahwa ketika individu merasakan dukungan organisasi berupa penghargaan terhadap kontribusi pribadi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka secara keseluruhan maka individu yang memandang organisasi mereka suportif akan lebih banyak mendukung organisasi mereka sebagai imbalan.

## 2.5 Model Penelitian

Terdapat 2 faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* yaitu *perceived organizational support* dan *positive relationship at work* (Madden *et al.*, 2015). Berdasarkan masalah penelitian dan penelitian terdahulu maka penulis menggunakan model penelitian sebagai berikut :



Sumber : Replikasi dari Madden *et al* “*In Good Company: The Impact of Perceived Organizational Support and Positive Relationships at Work on Turnover Intentions*” (2015)

**Gambar 2.2 Model Penelitian**

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : *Perceived organizational support* berpengaruh negatif dengan *turnover intention*.

H2 : *Positive relationship at work* berpengaruh negatif dengan *turnover intention*.

H3 : *Positive relationship at work* akan memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dan *turnover intention*.

## **2.6 Pengembangan Hipotesis Penelitian**

### **2.6.1 Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention***

Hasil penelitian diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Imran *et al.*, (2014) terhadap 785 karyawan yang bekerja di sektor perbankan dengan menggunakan survei berbasis kuesioner. Hasil penelitian juga ditemukan bahwa terdapat hubungan yang tidak signifikan antara *perceived organizational support* dan *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Madden *et al.*, (2015) menemukan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *perceived organizational support* dan *turnover intention*. Hal Ini mendukung penelitian sebelumnya tentang *perceived organizational support* melalui lensa *social exchange theory*, yang mengklaim bahwa anggota yang merasa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka maka karyawan akan membalas perasaan itu kepada organisasi.

*Perceived organizational support* juga ditemukan memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu

yang dilakukan oleh Kim & Barak (2015) yang mengatakan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sebagai atasan, dapat melakukan upaya untuk menciptakan pekerjaan yang lebih mendukung lingkungan dengan menetapkan strategi dan mendukung karyawan dalam setiap pekerjaannya. Sehingga dapat dikatakan bahwa dukungan yang baik dari perusahaan akan membuat para karyawan memiliki kebanggaan (*sense of belonging*) terhadap organisasinya, hal ini juga yang meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan sehingga karyawan tidak akan meninggalkan pekerjaannya.

Kalidass & Bahron (2015) juga menemukan *perceived organizational support* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karena ketika karyawan mendapat dukungan dari organisasi, karyawan meresponsnya dengan menunjukkan lebih banyak loyalitas serta kesetiaan dan mengubah niat mereka untuk meninggalkan organisasi. Ketika karyawan merasakan bahwa organisasi menghargai mereka, peduli pada kesejahteraan mereka, peduli pada kepuasan mereka dan menunjukkan lebih banyak perhatian maka hal ini akan mengurangi niat karyawan untuk berpindah kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Akgunduz & Sanli (2017) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menunjukkan bahwa ketika karyawan memahami bahwa mereka didukung oleh organisasi maka niat untuk melakukan *turnover* akan berkurang. Hasil dalam penelitian ini mengenai dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan akan menjadi solusi untuk mengurangi niat *turnover* secara sukarela dari karyawan. *Perceived organizational support* memiliki manfaat meningkatkan komitmen karyawan. Namun, tidak semua

organisasi dapat dan mampu menyediakan tingkat dukungan yang baik kepada karyawannya.

Berdasarkan Jayasundera *et al.*, (2017) ditemukan juga bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *perceived organizational support* dan *turnover intention*. *Perceived organizational support* membuat karyawan merasa terdorong untuk membantu organisasi mencapai tujuannya menjaga kesejahteraan organisasi. *Perceived organizational support* menyatakan bahwa intensi *turnover* yang tinggi akan bisa dihindari oleh karyawan yang mendapatkan dukungan yang tinggi dari organisasi. Ketika karyawan merasakan kurangnya dukungan, mereka kemungkinan besar untuk menampilkan perilaku penarikan termasuk niat untuk meninggalkan organisasi.

Berdasarkan pada penelitian terdahulu tentang *perceived organizational support* dan *turnover intention* serta relevansinya dengan fenomena yang ditemukan oleh penulis, maka penulis ingin menguji pengaruh antara *perceived organizational support* terhadap *turnover intention*. Berikut adalah hipotesis dalam penelitian ini :

**H1 : *Perceived organizational support* berhubungan negatif dengan *turnover intention***

### **2.6.2 Pengaruh *Positive Relationship at Work* terhadap *Turnover Intention***

Hasil penelitian Madden *et al.*, (2015) menunjukkan bahwa *positive relationship at work* berhubungan negatif dengan *turnover intention*. Dengan mendorong anggota untuk terhubung satu sama lain, organisasi dapat mengurangi niat berpindah karyawan. Manajer dapat memfasilitasi pengembangan hubungan

positif di tempat kerja melalui praktik sumber daya manusia seperti seleksi, sosialisasi, evaluasi pekerjaan, penghargaan, dan pekerjaan yang dilakukan secara kolaboratif.

Penelitian yang dilakukan Abid *et al.*, (2016) mengatakan bahwa hubungan yang penuh perhatian memiliki pengaruh negatif terhadap niat berpindah. Hasilnya menggambarkan peran dari adanya hubungan yang penuh perhatian untuk meminimalkan niat untuk pergi dari organisasi. Beberapa penelitian telah meneliti hubungan positif antara karyawan untuk mengurangi niat *turnover*, namun belum ada penelitian khusus yang meneliti dampak dari hubungan yang penuh perhatian yang berkaitan dengan *turnover intention*. Penelitian ini memberikan dukungan empiris untuk hubungan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Abugre (2017) menemukan bahwa jika organisasi mendukung dan menghargai kesejahteraan mereka melalui rekan kerja yang positif dan hubungan yang positif dengan atasan, maka peluang mereka meninggalkan organisasi akan berkurang.

Berdasarkan penelitian Milliman *et al.*, (2018) hasilnya menunjukkan bahwa spiritualitas tempat kerja memiliki efek langsung pada keterlibatan karyawan dan niat untuk tetap tinggal. Penelitian ini mengusulkan juga bahwa *engagement* akan memediasi efek langsung dari spiritualitas tempat kerja karyawan terhadap niat mereka untuk tetap tinggal di perusahaan.

Berdasarkan pada penelitian terdahulu tentang *positive relationship at work* dan *turnover intention* relevansinya dengan fenomena yang ditemukan oleh penulis, maka penulis ingin menguji pengaruh antara *positive relationship at work* terhadap *turnover intention*. Berikut adalah hipotesis dalam penelitian ini :

**H2 : *Positive relationship at work* berhubungan negatif dengan *turnover intention***

### **2.6.3 Pengaruh *Positive Relationship at Work* dalam memediasi hubungan antara *Perceived Organizational Support* dan *Turnover Intention*.**

Berdasarkan penelitian dari Kalidass & Bahron (2015) *positive relationship at work* berperan sebagai variabel mediasi individu dengan mempersepsikan dukungan dari organisasi dengan cara mengembangkan hubungan positif dengan rekan kerja dan lebih sering terlibat dalam perilaku kewarganegaraan organisasi. Individu yang merasakan tingkat dukungan yang terus dari organisasi kemungkinan akan meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki yang juga akan bermanfaat bagi rekan kerja lainnya. Dengan demikian, organisasi yang mendukung anggota organisasi dapat secara tidak langsung akan membentuk sebuah hubungan positif di tempat kerja, dan kemudian berdampak pada menurunnya niat karyawan untuk melakukan perpindahan kerja. Penelitian terdahulu memeriksa peran lingkungan atau hubungan kerja yang positif sebagai mediator dari munculnya *perceived organizational support* pada berbagai sikap karyawan.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Imran *et al.*, (2014) terhadap 785 karyawan yang bekerja di sektor perbankan

dengan menggunakan survei berbasis kuesioner. Temuan ini juga sesuai dengan temuan terdahulu yang mengatakan bahwa *perceived organizational support* mungkin mempengaruhi *turnover intention* melalui mediasi.

Penelitian yang dilakukan Madden *et al.*, (2015) menemukan bahwa *positive relationship at work* akan memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dan *turnover intention*. Hasil ini menggembirakan bagi manajer di seluruh organisasi. Peran kunci bagi manajer puncak adalah implementasi praktik yang membantu individu ketika mereka melakukan pekerjaan mereka untuk mendukung visi organisasi. Manajer menengah juga memainkan peran penting selama masa perubahan dengan menyeimbangkan emosi bawahan yang bisa berdampak pada kualitas hubungan mereka. Manajer puncak dan menengah dapat menggunakan peran dan posisi organisasi mereka untuk membina hubungan yang positif di antara anggota di seluruh organisasi.

Berdasarkan penelitian Ghadi (2017) mengungkapkan bahwa spiritualitas kerja akan memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dan keinginan berpindah karyawan. Ketika karyawan memiliki rasa yang tinggi terhadap suatu komunitas, akan diikuti juga dengan perasaan psikologis yang lebih tinggi yang mungkin terjadi karena untuk pengembangan kebutuhan sosial, keintiman, dan keamanan karyawan. Karyawan dengan tingkat kesepian yang tinggi akan menderita karena kurangnya kepuasan kebutuhan intrinsik dan ekstrinsik mereka, akibatnya, mereka akan lebih rela meninggalkan organisasi. Perusahaan harus dapat menciptakan perasaan yang kuat terhadap suatu komunitas pada semua karyawannya.

Berdasarkan pada penelitian terdahulu mengenai *positive relationship at work* sebagai variabel mediasi antara *perceived organizational support* dan *turnover intention* serta relevansinya dengan fenomena yang ditemukan oleh penulis, maka penulis ingin menguji pengaruh antara *positive relationship at work* sebagai variabel mediasi antara *perceived organizational support* dan *turnover intention*. Berikut adalah hipotesis dalam penelitian ini :

**H3 : *Positive relationship at work* akan memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dan *turnover intention***

## 2.7 Tabel Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Tahun	Temuan Penelitian	Manfaat Penelitian
1	Laura Madden, Blake D. Mathias, Timothy M. Madden.	<i>Emerald Publishing Limited, Management Research Review Vol. 38 No. 3, 2015</i>	<i>In good company : The impact of perceived organizational support and positive relationships at work on turnover intentions</i>	2015	Penelitian menemukan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara <i>perceived organizational support</i> dan <i>turnover intention</i> . Temuan ini juga menunjukkan <i>positive relationship at work</i> berhubungan negatif dengan <i>turnover intention</i> . <i>Positive relationship at work</i> juga ditemukan akan memediasi hubungan antara <i>perceived organizational support</i> dan <i>turnover intention</i> .	Jurnal ini digunakan penulis sebagai panduan dalam mencari definisi variabel, teori terkait variabel yang digunakan dalam penelitian, pengembangan indikator, model penelitian dan pengembangan hipotesis.
2	Yilmaz Akgunduz, Sabahat Ceylin Sanli.	<i>Science Direct : Journal of Hospitality and Tourism Management</i>	<i>The effect of employee advocacy and perceived organizational support on job embeddedness and turnover intention in hotels</i>	2016	Penelitian ini menggunakan teori pertukaran sosial dan teori timbal balik untuk menyelidiki bagaimana pengaruh advokasi karyawan dan persepsi dukungan organisasi terhadap tertanamnya pekerjaan dan keinginan berpindah. Penelitian ini berpendapat bahwa dukungan organisasi yang dirasakan memiliki efek positif yang signifikan terhadap keterikatan pekerjaan karyawan hotel dan memiliki efek negatif yang signifikan terhadap niat <i>turnover</i> mereka.	Jurnal ini digunakan penulis sebagai panduan dalam mencari definisi variabel, teori terkait variabel yang digunakan dalam penelitian, pengembangan indikator, dan pengembangan hipotesis.

3	Anneswary Kalidass, Arsiah Bahron.	<i>International Journal of Business Administration</i> Vol. 6, No. 5; 2015 Published by Sciedu Press	<i>The Relationship between Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Employee Turnover Intention</i>	2015	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan supervisor, persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi terhadap niat <i>turnover</i> karyawan. Hasil temuan menunjukkan bahwa <i>perceived organizational support</i> memengaruhi niat <i>turnover</i> karyawan secara negatif.	Jurnal ini digunakan penulis sebagai panduan dalam mencari definisi variabel, teori terkait variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dan pengembangan hipotesis.
4	Ahraemi Kim, Michàlle E. Mor Barak.	<i>Science Direct : Children and Youth Services Review, Elsevier, vol. 52(C), pages 135-143</i>	<i>The mediating roles of leader-member exchange and perceived organizational support in the role stress-turnover intention relationship among child welfare workers: A longitudinal analysis</i>	2015	Penelitian ini berusaha untuk mengidentifikasi peran mediasi dari <i>Leader Member Exchange</i> (LMX) dan <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) sebagai hubungan pertukaran sosial antara <i>role stress</i> terhadap <i>turnover intention</i> dengan menggunakan longitudinal perspektif. Temuan menunjukkan bahwa terdapat efek negatif yang signifikan dari LMX dan POS pada hubungan <i>role stress</i> dan <i>turnover intention</i> .	Jurnal ini digunakan penulis sebagai panduan dalam mencari definisi variabel, teori terkait variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dan pengembangan hipotesis.

5	J M A Jayasundera, JASK Jayakody, A K L Jayawardana.	<i>Research Gate : Sri Lankan Journal of Management Vol. 21 No. 2</i>	<i>Perceived Organizational Support and Turnover Intention of Generation Y Employees: The Role of Leader- Member Exchange</i>	2016	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh POS pada TI di antara karyawan Gen Y juga memeriksa dampak LMX pada hubungan antara POS dan TI. Sampel menggunakan 225 karyawan di delapan Perusahaan Asuransi Sri Lanka. Hasilnya, ditemukan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara POS dan TI.	Jurnal ini digunakan penulis sebagai panduan dalam mencari definisi variabel, teori terkait variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dan pengembangan hipotesis.
6	James B. Abugre.	<i>Emerald Publishing Limited, International Journal of Organizational Analysis Vol. 25 No. 2, 2017 pp. 198-216</i>	<i>Relations at workplace, cynicism and intention to leave</i>	2017	Penelitian menemukan bahwa hubungan negatif di tempat kerja akan secara aktif melibatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Demikian pula dengan kepuasan kerja dan komitmen sebagai faktor yang memprediksi kemungkinan bahwa hubungan positif di tempat kerja akan melibatkan niat karyawan untuk tetap tinggal.	Jurnal ini digunakan penulis sebagai panduan dalam mencari definisi variabel, teori terkait variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dan pengembangan hipotesis.

7	John Milliman, Anthony Gatling, Jungsun (Sunny) Kim.	<i>Science Direct : Journal of Hospitality and Tourism Management 35</i>	<i>The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery</i>	2018	<i>Workplace spirituality</i> ditemukan memiliki efek langsung pada keterlibatan karyawan dan niat untuk tetap tinggal. Penelitian terhadap 292 karyawan di organisasi perhotelan menemukan keterlibatan terkait dengan pelayanan yang dilakukan karyawan di bagian pengiriman, tetapi tidak dengan niat mereka untuk tetap tinggal di perusahaan.	Jurnal ini digunakan penulis sebagai panduan dalam mencari definisi variabel, teori terkait variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dan pengembangan hipotesis.
8	Mohammed Yasin Ghadi.	<i>Emerald Publishing Limited, Journal of Economic and Administrative Sciences, Vol. 33 No. 1, pp. 81-110</i>	<i>The impact of workplace spirituality on voluntary turnover intentions through loneliness in work</i>	2017	Hasil menunjukkan bahwa <i>workplace spirituality</i> memiliki pengaruh langsung signifikan dengan niat karyawan untuk berpindah kerja secara sukarela. Dengan adanya spiritualitas yang terjalin di tempat kerja maka keinginan karyawan untuk berpindah kerja secara sukarela dapat berkurang.	Jurnal ini digunakan penulis sebagai panduan dalam mencari definisi variabel, teori terkait variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dan pengembangan hipotesis.

9	Ghulam Abid, Irum Zahra, Alia Ahmed.	<i>Science Direct : Future Business Journal Volume 2, Issue 2, December 2016, Pages 127-137</i>	<i>Promoting thriving at work and waning turnover intention: A relational perspective</i>	2014	<i>Positive relationship at work dan perceived organizational support</i> memiliki dampak pada sikap dan perilaku yang signifikan dan positif. Hubungan yang penuh perhatian memiliki pengaruh negatif terhadap niat berpindah. <i>Perceived organizational support</i> dapat mendorong hubungan yang penuh perhatian, memungkinkan karyawan untuk berkembang dan mengurangi <i>turnover intention</i> .	Jurnal ini digunakan penulis sebagai panduan dalam mencari definisi variabel, teori terkait variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dan pengembangan hipotesis.
10	Muhammad Imran, Ghulam Ali, Talat Islam.	<i>Maxwell Scientific Publication Corp, Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology 8(24): 2422-2425, 2014</i>	<i>The Relationship between Perceived Organizational Support and Turnover Intention: Mediating Role of Affective Commitment and Job Satisfaction</i>	2014	Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran langsung dan tidak langsung POS dalam mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. 785 karyawan yang bekerja di sektor perbankan dengan menggunakan survei berbasis kuesioner. Hasil penelitian juga ditemukan bahwa terdapat hubungan yang tidak signifikan antara <i>perceived organizational support</i> dan <i>turnover intention</i> . Temuan ini sesuai dengan temuan terdahulu yang mengatakan bahwa POS mungkin mempengaruhi TI melalui mediasi	Jurnal ini digunakan penulis sebagai panduan dalam mencari definisi variabel, teori terkait variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dan pengembangan hipotesis.