

**BAB 1****PENDAHULUAN****1.1. Latar Belakang**

Dukungan Organisasi atau lebih sering dikenal dengan istilah *perceived organizational support* merupakan kepercayaan karyawan mengenai sejauh mana organisasi mereka menilai kontribusi dan memperhatikan kehidupan karyawannya (Eisenberger *et al.*,2002). Dukungan organisasi atau *perceived organizational support* memberikan penjelasan tentang hubungan antara perlakuan organisasi yang berdampak pada perilaku karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Adanya dukungan dari perusahaan dengan peduli terhadap kesejahteraan karyawan akan membantu perusahaan mempertahankan karyawan. Jika karyawan merasa lebih banyak dukungan dari organisasi, mereka cenderung mengembangkan sikap positif terhadap organisasi. Robbin & Coulter (2009:303) mengemukakan bahwa *perceived organizational support* adalah keyakinan umum karyawan bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi yang telah mereka berikan dan peduli tentang kesejahteraan mereka. Karyawan yang merasa bahwa perusahaan menghargai kontribusinya cenderung memilih bertahan di dalam perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang merasa bahwa kontribusinya tidak dihargai cenderung memilih meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, adanya *perceived organizational support* akan mengurangi tingkat *turnover intention* (keinginan untuk keluar) di dalam perusahaan.

*Turnover* adalah berhentinya seseorang dari tempatnya bekerja secara sukarela. *Intention* adalah keinginan atau niat yang timbul untuk melakukan sesuatu. Zeffane (2004) mendefinisikan *turnover intention* sebagai kecenderungan atau niat untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

*Turnover* atau keluar masuknya karyawan adalah suatu hal yang penting dalam kehidupan perusahaan. Dampak negatif yang utama dari *turnover intention* adalah biaya. Namun adakalanya *turnover* memiliki dampak positif. Jika karyawan yang tidak produktif pindah dari perusahaan, maka perusahaan memiliki kesempatan untuk mempekerjakan karyawan baru yang lebih produktif. Dess dan Shaw (2001) menilai bahwa selain biaya yang harus dibayar karena *turnover*, perusahaan juga memperoleh manfaat dari adanya *turnover* seperti pindahnya karyawan yang tidak produktif dan perbaikan dalam inovasi. Karyawan baru juga dapat memberikan ide baru dan kreatif serta membawa pengetahuan, keahlian, dan kemampuan mereka ke dalam perusahaan.

Tingkat *turnover* merupakan kriteria yang cukup baik untuk mengukur stabilitas yang terjadi di dalam suatu perusahaan. Tinggi rendahnya *turnover* karyawan pada perusahaan mengakibatkan tinggi rendahnya biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan yang harus ditanggung perusahaan (Woods dan Macaulay, 1989).

*Turnover intention* adalah hal yang sangat dekat dengan *turnover*. Oleh karena itu mengidentifikasi *turnover intention* adalah salah satu cara efektif untuk mengurangi *turnover* yang sebenarnya. Terdapat banyak *review* yang digunakan

untuk meneliti tentang variabel yang mempengaruhi *turnover intention*, diantaranya adalah komitmen organisasional. Salah satu mengapa komitmen organisasional digunakan dalam penelitian ini adalah bahwa organisasi bergantung pada karyawan yang berkomitmen untuk menciptakan *competitive advantage* dan mencapai kinerja yang baik (Mowday et al.,1979)

Menurut Robbins (2001:140) komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat menjaga keanggotaan dalam organisasi tersebut. Meyer dan Allen (1991) mengembangkan tiga dimensi komitmen organisasional yaitu *affective*, *normative*, dan *continuance commitment*. Komitmen afektif didefinisikan sebagai ikatan emosional terhadap organisasi, kepercayaan yang kuat, dan penerimaan tujuan organisasi serta nilai-nilai yang menghasilkan kesediaan untuk mengoptimalkan kemampuan dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen normatif didefinisikan sebagai perasaan karyawan tentang kewajiban agar terus berkarya untuk organisasi. Karyawan dengan komitmen normatif merasa bahwa pekerjaan adalah kewajiban moral untuk terus bekerja untuk organisasi (Jaros *et al.*,1993). Komponen ketiga yaitu komitmen kontinuans, mengacu pada keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam sebuah organisasi karena takut kehilangan pengorbanan yang berharga (Allen dan Meyer, 1990). Ketika komitmen dalam diri karyawan rendah, maka rasa keterikatan terhadap organisasi akan rendah, sehingga menjadikan karyawan lebih sering memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Pada dasarnya setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki komitmen yang tinggi, begitu pula pada PT.Equity World Futures. PT.Equity World Futures merupakan perusahaan jasa yang bergerak di bidang perdagangan komoditi berjangka. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang berfungsi sebagai fasilitator masyarakat di bidang perdagangan membutuhkan karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan untuk memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Tingkat *turnover* dapat dikontrol dengan menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* sebagai prediktor terbaik dari *turnover*. Jika *turnover rate* tinggi, maka akan mengganggu biaya yang akan dikeluarkan perusahaan, dan akan berdampak pada kinerja perusahaan. Dari adanya penelitian ini, diharapkan dapat diketahui pengaruh diantara *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* melalui tiga dimensi komitmen organisasional pada perusahaan dan dapat dijadikan acuan oleh perusahaan untuk mengevaluasi karyawan perusahaan. Selain itu, penelitian ini diharapkan menjadi koreksi bagi perusahaan untuk memahami kondisi yang dirasakan oleh karyawan perusahaan, dengan harapan karyawan dapat merasa terikat dengan perusahaan sehingga memaksimalkan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika karyawan dapat mengidentifikasi dirinya dengan perusahaan, maka karyawan tersebut akan dapat mendukung perkembangan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini dilakukan dengan judul sebagai berikut: "***Organizational Commitment sebagai Mediasi Pengaruh Perceived***

***Organizational Support terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Equity World Futures Surabaya***

**1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah *perceived organizational support* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Equity World Futures Surabaya?
2. Apakah *perceived organizational support* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui *affective commitment* pada karyawan PT. Equity World Futures Surabaya?
3. Apakah *perceived organizational support* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui *normative commitment* pada karyawan PT. Equity World Futures Surabaya?
4. Apakah *perceived organizational support* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui *continuance commitment* pada karyawan PT. Equity World Futures Surabaya?

**1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk meneliti pengaruh *perceived organizational support* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*

2. Untuk meneliti pengaruh *perceived organizational support* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui *affective commitment*
3. Untuk meneliti pengaruh *perceived organizational support* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui *normative commitment*
4. Untuk meneliti pengaruh *perceived organizational support* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui *continuance commitment*