

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi secara langsung meningkatkan persaingan antar perusahaan, diantaranya perusahaan dalam bidang pertanian. Perusahaan harus mampu mengelola seluruh komponen perusahaan secara efektif agar tetap unggul dari para pesaingnya. Seiring berjalannya waktu perusahaan-perusahaan menyadari bahwa pengelolaan efektif merujuk pada pengelolaan setiap komponen pada perusahaan, salah satu komponen terpenting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Jika dibandingkan komponen atau faktor lain SDM merupakan yang paling strategis karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam sebuah perusahaan dan dasar dari segala aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan. Tanpa pengelolaan SDM pertumbuhan, kemajuan, dan pencapaian tujuan perusahaan akan sulit dicapai. Sehingga perusahaan wajib mengatur SDM dengan tepat mengingat besarnya peran SDM dalam sebuah perusahaan.

Salah satu masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia di perusahaan yaitu masalah *turnover intention* karyawan. *Intention* adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. *Turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. *Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela. *Turnover intention* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja

lainnya. *Turnover intention* dapat menjadi masalah yang serius bagi sebuah organisasi atau perusahaan, yaitu apabila karyawan yang keluar memiliki skill atau keahlian yang bagus.

Oleh sebab itu, kebijakan pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada upaya meminimalisir keinginan karyawan untuk keluar atau penekanan tingkat keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) haruslah bertitik tolak pada pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu sistem penempatan dan beban kerja, yang selanjutnya akan dijadikan dasar pengembalian kebijakan pengembangan sumber daya manusia. Keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) disini menjadi suatu indikator sejauh mana keberhasilan sistem penempatan kerja dan beban kerja suatu perusahaan sehingga dapat membuat karyawan tetap semangat bekerja dan berkomitmen terhadap perusahaan.

Program pembangunan pertanian terutama sub sektor perkebunan merupakan bagian integral dari program pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan nilai ekspor non migas, yang diharapkan dapat menjadi salah satu alternatif untuk mengatasi permasalahan pengangguran yang semakin meningkat.

Kelapa sawit merupakan salah satu komoditi unggulan sub sektor perkebunan yang bernilai ekonomis tinggi. Komoditi ini selain merupakan mata dagang ekspor, juga merupakan bahan baku industri minyak kelapa sawit. Peranan minyak kelapa sawit dalam perdagangan internasional semakin meningkat. Kemantapan pesokannya mulai menggeser kedudukan minyak nabati lainnya, sehingga berperan sebagai price leader dan price stabilizer bagi minyak nabati.

Berikut ini adalah beberapa nama-nama perusahaan kelapa sawit yang berada di Kabupaten Belitung Timur diantaranya seperti pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Perusahaan Kelapa Sawit di Belitung Timur**

No	Nama Perusahaan	Alamat
1	PT. Pratama Unggul Sejahtera	Desa Buding, Kecamatan Kelapa Kampit, Belitung Timur
2	PT. Sahabat Mewah dan Makmur	Desa Jangkang, Kecamatan Dendang, Belitung Timur
3	PT. Rebinmas Jaya	Desa Air Batu Buding, Kecamatan Badau, Belitung Timur
4	PT. Steelindo Wahana Perkasa	Desa Mentawak, Kecamatan Kelapa Kampit, Belitung Timur
5	PT. Parit Sembada	Desa Buding, Kecamatan Kelapa Kampit, Belitung Timur

**Tabel 1.2**

**Data *Turnover Intention* Perusahaan Kelapa Sawit di Belitung Timur Periode 2016-2020**

No	Nama Perusahaan	2016	2017	2018	2019	2020	Total
1	PT. Parit Sembada	15	19	15	26	23	98
2	PT. Steelindo Wahana Perkasa	11	12	10	20	10	63
3	PT. Rebinmas Jaya	9	15	0	18	10	52
4	PT. Sahabat Mewah dan Makmur	8	9	6	10	5	38
5	PT. Pratama Unggul Sejahtera	5	9	0	8	7	29

Sumber : Bagian Personalia masing-masing perusahaan

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas menjelaskan bahwa PT. Parit Sembada memiliki jumlah tertinggi dengan hasil 98 orang dalam periode 5 tahun terakhir,

sedangkan PT. Pratama Unggul Sejahtera memiliki jumlah terendah dengan hasil 29 orang dalam periode 5 tahun terakhir.

Pada penelitian ini objek yang dituju adalah PT. Parit Sembada Belitung karena persoalan mengenai tingginya tingkat *turnover* karyawan dialami oleh PT. Parit Sembada Belitung. PT. Parit Sembada Belitung merupakan perusahaan yang bergerak dibidang agribisnis. Ruang lingkup utama dari PT. Parit Sembada Belitung adalah di bidang proses produksi yang mengolah minyak dan nabati.

PT. Parit Sembada yang pada awalnya berencana membangun perkebunan karet dan telah melakukan penanaman seluas  $\pm 971,25$  Ha dari areal pencadangan seluas  $\pm 3.990,4$  Ha. Pembangunan perkebunan karet ini didukung adanya perizinan yang telah diperoleh PT. Parit Sembada yang meliputi : Persetujuan Prinsip Usaha Perkebunan karet seluas 4.000 Ha dan lada seluas 100 Ha dari Menteri Pertanian RI No. HK.350/E4.125/02.90 tanggal 14 Febuari 1990, pemberian hak guna usaha (HGU) dari Kepala Badan Pertahanan Nasional No.33/HGU/BPN/90 tanggal 21 Desember 1990; sertifikat hak guna usaha (HGU) seluas 1.908,4 Ha dari Kantor Pertahanan Kabupaten Belitung No. 1/91 tanggal 15 Oktober 1991; dan sertifikat hak guna usaha (HGU) seluas 2.082 Ha dari Kantor Pertahanan Kabupaten Belitung No. 2/91 tanggal 15 Oktober 1991.

Rencana PT. Parit Sembada dalam membangun perkebunan telah mengalami perubahan dari perkebunan karet menjadi kelapa sawit, yang dikarenakan terjadinya perubahan kepemilikan perusahaan dan pertimbangan prospek komoditi kelapa sawit dimasa mendatang. Perubahan rencana tersebut

telah memperoleh izin perubahan perusahaan tanaman karet menjadi kelapa sawit seluas  $\pm$  3.990,4 Ha dari Menteri Kehutanan dan Perkebunan No.703/Menhutbun-VII/1999 tanggal 1 juli 1999; dan persetujuan perubahan status perusahaan non penanaman modal dalam negeri/ penanaman modal asing (Non PMDN/PMA) menjadi penanaman modal asing (PMA) dari Kepala BKPM No.101/V/PMA/2002 tanggal 4 Desember 2002.

Perusahaan sadar betul akan nilai investasi karyawan sebagai suatu SDM, dimana untuk mengumpulkan tenaga kerja yang baik bukan hal yang mudah, terlebih lagi dalam mempertahankan tenaga kerja yang ada. Perusahaan harus memprioritaskan untuk menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih, dan mengembangkan karyawan yang dikehendaki perusahaan, serta mempertahankan karyawan yang berkualitas. Saat ini, banyaknya perusahaan-perusahaan sejenis yang berdiri di pulau Belitung, tentunya menjadi sebuah ancaman bagi perusahaan. Banyaknya pesaing turut mendorong tingginya intensitas *turnover* di sebuah perusahaan.

Tingginya *Turnover Intention* karyawan merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai di dalam perusahaan. Tingginya *Turnover Intention* karyawan akan berdampak kurang baik bagi perkembangan perusahaan. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu manajemen perusahaan di PT. Parit Sembada Belitung, maka dapat dilihat pada tabel 1.3 sebagai berikut :

**Tabel 1.3**  
**Data *Turnover* Karyawan PT. Parit Sembada Tahun 2015-2020**

Keterangan	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Jumlah Karyawan Awal	90	87	88	93	91	96
Karyawan Yang Keluar	18	16	19	17	26	23
Karyawan Yang Masuk	11	7	10	13	18	17
Jumlah Karyawan Akhir	83	78	79	89	83	90
<i>Turnover Rate</i> (%)	10,4%	9,6%	11,3%	9,3%	14,9%	12,3%
Rata-rata keluar (%)	11,3%					

Sumber : Bagian Personalia PT. Parit Sembada Belitung (data diolah peneliti)

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 terlihat bahwa secara keseluruhan terjadi fluktuasi jumlah karyawan pada PT. Parit Sembada Belitung. Perubahan terbesar terhadap jumlah karyawan terjadi pada Tahun 2019, dimana perubahan jumlah karyawan sebesar 14,9 persen. *Turnover* tertinggi yang terjadi pada Tahun 2019 tersebut dikarenakan adanya 26 orang karyawan yang keluar dari PT. Parit Sembada Belitung atau sebesar 14,9 persen. Hal ini tidak sebanding dengan jumlah karyawan yang masuk yaitu sebanyak 18 orang.

Dari Tabel 1.3 terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan yang cukup tinggi selama enam tahun dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2020. Menurut Edward Roseman yang dikutip dalam *jurnal of economic and management* vol. 11 Universitas Tarumanegara (2017:46) bahwa jika *turnover* perusahaan tersebut mencapai angka 10%, maka kategori *turnover* perusahaan tinggi. Dan dapat diketahui pada enam tahun terakhir memiliki rasio *turnover* lebih dari 10%. Hal ini mengindikasikan adanya faktor-faktor penyebab mengapa karyawan tersebut

keluar. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Assistant ada 2 faktor utama yang menjadikan alasan berhentinya atau mengundurkan diri para karyawan yaitu : mengundurkan diri dari perusahaan atas kemauannya sendiri atau mengajukan pensiun dini dan karyawan masuk usia pensiun (55 Tahun).

Dari data *Turnover* yang didapat pada Tabel 1.3 dapat di hitung persentase tingkat *turnover* karyawan pada PT. Parit Sembada Belitung dengan menggunakan rumus LTO (*labour Turnover*). Rumusan perhitungan untuk mengetahui besarnya *turnover* yakni sebagai berikut :

$$\mathbf{Turnover} = \frac{\mathbf{jumlah\ karyawan\ yang\ keluar}}{\mathbf{rata-rata\ jumlah\ pegawai}} \times 100\%$$

Sumber : Michael Amstrong 2016

$$\text{Turnover Tahun 2015} = \frac{18}{173} \times 100\% = 10,4\%$$

$$\text{Turnover Tahun 2016} = \frac{16}{165} \times 100\% = 9,6\%$$

$$\text{Turnover Tahun 2017} = \frac{19}{167} \times 100\% = 11,3\%$$

$$\text{Turnover Tahun 2018} = \frac{17}{182} \times 100\% = 9,3\%$$

$$\text{Turnover Tahun 2019} = \frac{26}{174} \times 100\% = 14,9\%$$

$$\text{Turnover Tahun 2020} = \frac{23}{186} \times 100\% = 12,3\%$$

Berdasarkan perhitungan LTO (*Labour Turn Over*), persentase tingkat turnover karyawan PT. Parit Sembada Belitung selama kurun waktu 2015-2020 mengalami fluktuatif. Karyawan PT. Parit Sembada Belitung yang keluar paling

tinggi berada di tahun 2019 sejumlah 26 karyawan dan terendah berada ditahun 2018 sejumlah 17 karyawan.

Selanjutnya untuk mengetahui persepsi karyawan mengenai kecenderungan keinginan untuk keluar pada karyawan yang masih bekerja di perusahaan tersebut untuk mengetahui permasalahan yang berkaitan dengan *turnover intention*, maka penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden karyawan. Hasil kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel 1.4 sebagai berikut :

**Tabel 1.4**  
**Hasil Kuesioner Pra Survei Tentang *Turnover Intention* Pegawai PT. Parit Sembada Belitung**

No	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Berpikir untuk berhenti dari perusahaan	4	16	7	3	0	111	3,70
2	Keinginan untuk meninggalkan perusahaan	2	21	5	2	0	113	3,76
3	Keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik	3	19	7	1	0	114	3,80
Total nilai rata-rata keseluruhan								3,75

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei (2021)

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa karyawan sering berpikir untuk berhenti dari perusahaan, karyawan mempunyai keinginan untuk meninggalkan perusahaan, dan karyawan juga mempunyai keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Mengenai *Turnover Intention* dapat dilihat rata-rata keseluruhan



sebesar 3,75. Pada pernyataan karyawan mempunyai keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Memiliki rata-rata paling rendah yaitu sebesar 3,70. Hal tersebut menunjukkan bahwa kondisi *turnover intention* di PT. Parit Sembada Belitung tinggi.

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pendahuluan terhadap karyawan untuk mengetahui variabel-variabel apa saja menurut responden yang mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Parit Sembada Belitung dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden karyawan. Hasil kuesioner tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.5 sebagai berikut.

**Tabel 1.5**  
**Hasil Kuesioner Penelitian Pendahuluan Tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention***

No	Variabel	Frekuensi					Total Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Lingkungan Kerja	2	26	0	2	0	118	3,93
2	Beban Kerja	3	21	1	5	0	112	3,73
3	Kesempatan untuk Berkembang	5	10	13	2	0	108	3,60
4	Gaya Kepemimpinan	3	15	10	2	0	112	3,73
5	Penempatan Kerja	0	21	6	3	0	108	3,60
6	Kompensasi	6	10	9	5	0	107	3,56
7	Kepuasan Kerja	0	20	9	4	0	115	3,83
8	Budaya Organisasi	5	10	13	2	0	108	3,60
9	Komitmen Organisasi	0	20	4	6	0	104	3,47

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei (2021)

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas dapat dilihat bahwa terdapat dua variabel yaitu faktor beban kerja sebesar 3,73 dan penempatan kerja sebesar 3,60. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Penempatan pegawai (*placement*) merupakan salah satu bagian dari perencanaan strategik organisasi yang menentukan tingkat efektivitas individu, kelompok, dan organisasi karena pegawai merupakan perwujudan dari sumber daya manusia yang menduduki posisi penting dalam suatu instansi pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi negara yang berperan sebagai pemikir, perencanaan, dan pelaksanaan pekerjaan pembangunan yang menyangkut tugas kemasyarakatan dan pemerintah sehingga penting adanya penempatan yang tepat (Angga Dwipalguna dan Ni Wayan Mujiati, 2015:2).

Untuk memperkuat penelitian ini, dan untuk mengetahui bagaimana penempatan kerja di PT. Parit Sembada Belitung maka penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden karyawan. Berikut hasil kuesioner penelitian pendahuluan mengenai penempatan kerja di PT. Parit Sembada Belitung.

**Tabel 1.6**  
**Hasil Kuesioner Pra survei Tentang Penempatan Kerja di PT Parit Sembada Belitung**

No	Pernyataan	Frekuensi					Total Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Posisi jabatan saya sekarang sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan saya	4	25	1	0	0	123	4,1

2	Pekerjaan saya mengharuskan saya untuk mempunyai pengetahuan yang lebih luas	2	12	12	4	0	102	3,4
3	Pekerjaan saya menuntut saya untuk memiliki keterampilan khusus	1	11	13	5	0	99	3,3
4	Posisi pekerjaan saya berdasarkan pengalaman kerja sebelumnya	3	15	10	2	0	109	3,6
Rata-rata								3,6

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei (2021)

Berdasarkan Tabel 1.6 diatas mengenai penempatan kerja dapat dilihat pada item 2 dan 3 yaitu penempatan kerja sangat berpengaruh dengan karyawan dituntut untuk memiliki keterampilan khusus dan mempunyai pengetahuan yang luas. Dengan rata-rata paling rendah dibawah jumlah rata-rata keseluruhan sebesar 3,27 dan total rata-rata semua item yaitu 3,55 artinya penempatan kerja sangat berpengaruh dengan keterampilan khusus dan pengetahuan yang luas yang dimiliki oleh karyawan.

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan, beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan suatu intensi untuk meninggalkan perusahaan, setiap karyawan menginginkan kenyamanan dalam pekerjaannya, apabila seorang karyawan merasa tidak nyaman dengan suatu pekerjaannya, maka seseorang tersebut pasti ingin mencari pekerjaan yang lebih baik daripada sebelumnya (Adam Tirtaputra dkk 2017).

Beban kerja merupakan suatu tuntutan pekerja saat menerima permintaan, perintah atau tuntutan yang akan menghasilkan suatu bentuk dan tingkatan kinerja.

Sehingga secara tidak langsung, produktivitas pekerja dipengaruhi oleh beban kerja yang diterimanya, yang terindikasi lewat kinerjanya. Beban kerja yang diterima pekerja dapat berupa beban kerja fisik, seperti paparan suhu lingkungan, kebisingan, pencahayaan yang berdampak pada metabolisme tubuh pekerja dari detak jantung, konsumsi oksigen, suhu tubuh dan sebagainya yang terlihat lebih konkrit dan dekat dengan aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Beban kerja dapat pula berupa beban kerja mental yang terindikasi lebih subjektif terhadap masing-masing subjek pekerja, seperti beban waktu, usaha, stress dan sebagainya.

Untuk memperkuat penelitian ini dan untuk mengetahui besarnya beban kerja karyawan di PT. Parit Sembada Belitung maka penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden karyawan. Berikut hasil kuesioner penelitian pendahuluan mengenai beban kerja karyawan di PT. Parit Sembada Belitung.

**Tabel 1.7**

**Hasil Kuesioner Pra survei Tentang Beban Kerja Pegawai di PT Parit Sembada Belitung**

No	Pernyataan	Frekuensi					Total Skor	Rata-rata
		SS	S	TS	KS	STS		
1	Beban kerja yang berlebihan membuat tekanan darah saya meningkat	10	8	6	6	0	112	3,73
2	Saya merasa cemas saat ada pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat	9	11	6	4	0	115	3,83

3	Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan terlalu singkat	8	5	11	6	0	105	3,50
Rata-rata								3,7

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei (2021)

Berdasarkan Tabel 1.7 diatas mengenai beban kerja, dapat dilihat pada item nomor 3 bahwa waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan terlalu singkat. Dengan rata-rata paling rendah sebesar 3,7 dibawah jumlah rata-rata keseluruhan. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan permasalahan dan kondisi perusahaan yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai Pada PT Parit Sembada Belitung**”.

## 1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Merujuk pada cakupan masalah yang terkait dengan ruang lingkup dan latar belakang penelitian, maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut :

### 1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penempatan kerja

- a. Masih ada pegawai yang ditempatkan atau diposisikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.
  - b. Banyak pegawai yang dituntut untuk memiliki keterampilan khusus.
  - c. Ketidaksesuaian jabatan yang diberikan kepada pegawai membuat sulit untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
2. Beban Kerja
- a. Beban kerja yang ditanggung pegawai tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai.
  - b. Terlalu singkat waktu yang diberikan kepada pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.
  - c. Upaya yang dapat dilakukan untuk mengurangi beban kerja sehingga performansi kerja dapat ditingkatkan.
3. *Turnover Intention*
- a. Dampak dari *Turnover* menyebabkan beberapa masalah pada aspek kerugian waktu, biaya, dan pembinaan kepada pegawai baru serta perubahan suasana kerja.
  - b. Beberapa pegawai berfikir untuk berhenti bekerja di tempat mereka kerja.
  - c. Ketidakmampuan perusahaan untuk menekan jumlah pegawai yang ingin meninggalkan diri dari perusahaan.

### 1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Sesuai dengan uraian latar belakang dan identifikasi masalah maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggapan pegawai mengenai penempatan kerja pada PT Parit Sembada Belitung.
2. Bagaimana tanggapan pegawai mengenai beban kerja pada PT Parit Sembada Belitung.
3. Bagaimana tanggapan pegawai mengenai *turnover intention* pada PT Parit Sembada Belitung.
4. Seberapa besar pengaruh penempatan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT Parit Sembada Belitung baik secara simultan maupun parsial.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa tentang :

1. Kesesuaian penempatan kerja di PT Parit Sembada Belitung.
2. Beban kerja di PT Parit Sembada Belitung.
3. *Turnover Intention* pegawai pada PT Parit Sembada Belitung.
4. Besaran pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pegawai di PT Parit Sembada Belitung baik secara simultan maupun parsial.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat bukan hanya bagi peneliti tetapi bagi mereka yang membacanya. Penelitian ini diharapkan dapat berguna juga secara teoritis maupun praktis.

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan secara teoritis sebagai berikut :

1. Bagian perkembangan kajian (kegunaan teoritis). Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian dalam pendalaman bagi pengaruh
2. Bagi pengembangan ilmu manajemen. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh kesesuaian penempatan kerja dan beban kerja terhadap turnover intention pegawai pada PT Parit Sembada Belitung dan dapat digunakan sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Berdasarkan rumusan masalah dan implikasi dari penelitian yang dilakukan, diharapkan akan memberi kegunaan kepada berbagai pihak. Pihak tersebut antara lain :

1. Bagi Peneliti
  - a. jika suatu saat penulis menjadi manajer perusahaan maka akan menjadi lebih tahu mengenai meningkatkan *turnover intention* karyawan, bagaimana cara mengatasi jika *turnover intention* mengalami peningkatan.



- b. Bagaimana cara mempertahankan dan mengatasi *turnover intention* karyawan perusahaan yang berkaitan dengan penempatan kerja dan beban kerja.
  - c. Peneliti memperoleh pengalaman praktis tentang penelitian, ditambah pengembangan wawasan kemampuan dalam bidang akademik.
2. Bagi Perusahaan
- a. Bahan masukan bagi perusahaan bagaimana pentingnya mempertimbangkan penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan.
  - b. Bahan masukan bagi perusahaan bagaimana menangani beban kerja yang terjadi di dalam perusahaan.
  - c. Membantu mengetahui serta langsung masalah-masalah yang mengakibatkan meningkatnya *turnover intention* karyawan.
3. Bagi Pihak Lain
- a. Hasil penelitian ini dapat di jadikan sebagai referensi serta bahan masukan atau tambahan pengetahuan yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan mengadakan penelitian pada bidang yang sama.
  - b. Dengan penelitian ini di harapkan bisa membuka paradigma baru bagi pembaca mengenai penempatan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention*.