



Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia (PMLI) Bogor

Syifa Fauziah^{1*}, Tini Kartini², Sudarijati³

^{1,2,3}Universitas Djuanda Bogor, Indonesia

Alamat: Jl. Tol Jagorawi No.1, Ciawi, Kec. Ciawi, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16720

*Korespondensi penulis: saysyifa25@email.com

Abstract. This research aims to determine the influence of leadership, workload and work ability on employee turnover intention at PT Pendidikan Maritim Dan Logistik Indonesia (PmlI) Bogor. Before an employee takes a turnover action, it is usually preceded by turnover intention. In this research, the cause of the employee's desire to stop working is thought to be leadership that is not working well, too much workload and a mismatch in abilities and job duties. Sampling of 100 employees was carried out using proportional stratified random sampling. The analytical method used in the research is descriptive and verification methods. Data collection techniques through questionnaires, observation, interviews and literature study. Data analysis uses multiple regression analysis, coefficient of determination analysis, F test and t test. The results of this research show that the variables of leadership, workload and work ability simultaneously have a positive and significant effect on employee turnover intention. Meanwhile, partially leadership and workload have a positive and significant effect on employee turnover intention and work ability has a negative and significant effect on employee turnover intention.

Keywords: leadership, workload, ability and turnover invention.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan kemampuan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Pendidikan Maritim Dan Logistik Indonesia (PmlI) Bogor. Sebelum karyawan melakukan tindakan *turnover*, biasanya akan didahului dengan *turnover intention* pada penelitian ini penyebab keinginan karyawan untuk berhenti bekerja diduga oleh kepemimpinan yang tidak berjalan dengan baik, terlalu banyak beban kerja dan tidak sesuainya kemampuan dan tugas pekerjaan. Pengambilan sampel berjumlah 100 Karyawan dilakukan dengan *proporsional stratified random sampling*. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner, observasi, wawancara dan studi pustaka. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi, uji F dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, beban kerja, dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Sedangkan secara parsial kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dan kemampuan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Kata kunci: kepemimpinan, beban kerja, kemampuan dan turnover invention.

1. LATAR BELAKANG

Pentingnya mempertahankan SDM yang berkualitas adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan. Penempatan karyawan pada posisi dan jabatan yang tepat akan membuat mereka menjadi betah dan cenderung tidak mudah untuk meninggalkan pekerjaannya, sehingga akan mengurangi tingkat *turnover* karyawan akibat penempatan yang tidak sesuai dengan *skill* dan kemampuan. Menurut Mobley (2016:13), *turnover intention* merupakan hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Faktor yang mempengaruhi

keinginan karyawan untuk berhenti bekerja adalah kepemimpinan, beban kerja dan kemampuan kerja. Menurut Kartono (2016:34) kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Koesomowidjojo (2017:33), beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia (karyawan) untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Bernardin & Russel (2016:150), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan tertentu.

PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia (PMLI) meyakini bahwa Sumber Daya Manusia menjadi salah satu aset penting yang dapat mendorong kinerja perusahaan. Dalam mendorong hal tersebut, PMLI melakukan beberapa perubahan struktur dan *replacement* pegawai agar terwujud “*the right man on the right place*”. Penempatan SDM sesuai dengan kompetensi dan passion diyakini mampu memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran dan efisiensi kerja, sehingga perusahaan dapat berjalan dengan baik. Namun demikian, permasalahan yang dihadapi oleh manajemen PT PMLI adalah tingkat rasio *turnover* karyawan yang mengalami kenaikan setiap tahunnya. Hal ini tercermin pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Rekapitulasi Turnover Karyawan PT PMLI Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)				Tingkat LTO (%)
	Awal	Masuk	Keluar	Akhir	
2018	157	26	3	180	1,78
2019	180	25	5	200	2,63
2020	200	18	15	203	7,44
2021	203	15	11	207	5,36
2022	207	18	13	212	6,20
Total		102	47		23,41
Rata-rata		20,4	9,5		4,68

Sumber: PT PMLI, 2023 (Diolah).

Meningkatnya tingkat LTO pada tahun 2022 diduga oleh kepemimpinan, beban kerja yang tidak sesuai dan kemampuan kerja. Hal tersebut dapat dibuktikan berdasarkan observasi pada PT. PMLI mendapatkan hasil bahwa:

Tabel 2. Rekapitulasi Observasi Pendahuluan

No	Variabel	Keterangan
1	Kepemimpinan	53% karyawan merasa bahwa kepemimpinan pada PT PMLI belum efektif.
2	Beban Kerja	kebutuhan tenaga kerja yang terpenuhi sebesar 91,7% yang berarti kekurangan tenaga kerja PT PMLI adalah sebesar 8,3% .
3	Kemampuan Kerja	sebesar 13,7% belum memenuhi persyaratan pendidikan yang sesuai dengan posisi atau jabatannya

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan peneliti mengenai *turnover intention* pada PT PMLI, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia (PMLI) Bogor”.

2. KAJIAN TEORITIS

Turnover Intention (Y)

Menurut Mobley (2016:13), *turnover intention* merupakan hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Indikatornya yaitu: (1) Memikirkan untuk keluar; (2) Pencarian alternatif pekerjaan; (3) Niat untuk keluar.

Kepemimpinan (X1)

Menurut Kartono (2016:34) kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Indikatornya yaitu (1) Kemampuan mengambil keputusan; (2) Kemampuan memotivasi; (3) Kemampuan komunikasi; (4) Kemampuan mengendalikan bawahan; (5) Kemampuan mengendalikan emosi

Beban Kerja (X2)

Menurut Koesomowidjojo (2017:33), beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia (karyawan) untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Indikatornya yaitu (1) Kondisi pekerjaan; (2) Penggunaan waktu kerja; (3) Target yang harus dicapai.

Kemampuan Kerja (X3)

Menurut Bernardin & Russel (2016:150), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan tertentu. Indikatornya yaitu (1) Tingkat pendidikan formal yang dimiliki; (2) Pelatihan teknis yang pernah diikuti; (3) Kemampuan menguasai pekerjaan

Hipotesis

- H₁ : Kepemimpinan, beban kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia (PMLI).
- H₂ : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia (PMLI).
- H₃ : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia (PMLI).
- H₄ : Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia (PMLI).

3. METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, beban kerja, kemampuan kerja dan *turnover intention* pada PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia (PMLI) Bogor. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Variabel-variabel terkait dalam penelitian ini adalah (1) Variabel Bebas yaitu adalah kepemimpinan, beban kerja, kemampuan kerja (X); dan Variabel (Y) *turnover intention*. Sampel pada penelitian ini berjumlah 100 karyawan. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan studi lapangan yaitu observasi, wawancara, kuesioner dan untuk melengkapi penelitian adapun studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan analisis deskriptif dengan pengujian analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, korelasi berganda, Uji F dan Uji t.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, beban kerja, kemampuan kerja terhadap *turnover intention* dapat dianalisis melalui regresi linier berganda, berikut rangkuman hasilnya:

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Pengujian SPSS

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,438	1,968		2,255	,026
	Kepemimpinan (X ₁)	0,466	0,055	0,749	8,461	0,000
	Beban Kerja (X ₂)	0,208	0,067	0,221	3,113	0,002
	Kemampuan Kerja (X ₃)	-0,126	0,074	-0,151	-1,694	0,093
	T tabel	1,660				
	F hitung	38,592				
	Sig	,000				
	F Tabel	2,70				
	R	,793				
	R ²	,547				
	Adjusted R ²	,533				
	Std Error Of The Estimate	1,63505				
	Alpha (a)	5%				

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh suatu persamaan regresi dengan model taksiran sebagai berikut:

$$Y = 3,029 + 0,466x_1 + 0,208x_2 - 0,126x_3 + \varepsilon$$

Konstanta sebesar 3,029 menunjukkan bahwa dengan menurunnya variabel X₁, X₂ dan X₃, maka akan menurunkan variabel Y sebesar 3,029. Koefisien regresi kepemimpinan (X₁) sebesar 0,466 bernilai positif, artinya variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Koefisien regresi beban kerja (X₂) sebesar 0,208 bernilai positif, artinya variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Koefisien regresi kemampuan kerja (X₃) sebesar -0,126 bernilai negatif, artinya variabel kemampuan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Nilai R sebesar 0,739 yang menunjukkan korelasi antara variabel yang menunjukkan korelasi antara variabel (X) terhadap (Y) memiliki pengaruh yang kuat. Nilai R square sebesar 0,547 atau 54,7%. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh kepemimpinan (X₁), beban kerja (X₂) dan kemampuan kerja (X₃) terhadap *turnover intention* sebesar 54,7%, sedangkan sisanya sebesar 45,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Melihat hasil dari derajat kebebasan maka didapatkan nilai F_{tabel} sebesar 2,70, sehingga hasil dari derajat $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($38,592 > 2,70$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kepemimpinan, beban kerja dan kemampuan kerja pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap *turnover intention*.

Pada Uji T memiliki $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $100-3-1 = 96$ sebesar 1,660. Variabel kepemimpinan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,461 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,660 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,461 > 1,660$). Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Variabel beban kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,113 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,660 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,113 > 1,660$). Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Sedangkan bahwa variabel kemampuan kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1,694 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,660 yang berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1,694 < 1,660$). Sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya kemampuan kerja tidak berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dan saran menulis mengungkapkan bahwa:

- 1) Kepemimpinan, beban kerja dan kemampuan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia (PMLI).
- 2) Kepemimpinan dan beban kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia (PMLI). Sedangkan Kemampuan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia (PMLI).
- 3) *Turnover intention* karyawan pada PT. Agar terhindar dari peningkatan *turnover intention*, perusahaan dapat meminimalisir dengan cara meningkatkan kepemimpinan yang lebih baik lagi, memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan, dan memberikan pelatihan guna meningkatkan kemampuan kerja karyawan.
- 4) Bagi peneliti selanjutnya, bisa menambah variabel lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan selain variabel kepemimpinan, beban kerja dan kemampuan kerja. Seperti kompensasi, lingkungan kerja, komitmen

organisasi, stress kerja serta mengambil sampel populasi penelitian dengan jumlah yang lebih besar agar nilai presentase pengaruh *turnover intention* karyawan lebih tinggi.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

DAFTAR REFERENSI

- Adam Tirtaputra, L. T., & Fresen Salim, T. (2017). Persepsi terhadap beban kerja dengan turnover intention pada karyawan. *Jurnal Psikologi*, 13(2), 81-91.
- Agustina Salehah, S., Harini, S., & Sudarijati. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap turnover intention. *Jurnal Visionida*, 8(1), 1-14.
- Azhari, V., & Kasmir. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap turnover intention di PT Prima Hotel Indonesia. *Jurnal SWOT*, 3(2), 362-370.
- Bernardin, O., & Russel, D. (2016). *Perilaku organisasi* (Vol. 3, Trans.). Yogyakarta: Andi Offset.
- David Muhammad, & Much Riyadus Solichin. (2021). Pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention (Studi pada karyawan bagian marketing Mataram Sakti Prembun Kabupaten Kebumen). *JIMMBA*.
- Dewi, P., & Suartina. (2020). Pengaruh kemampuan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention PT Cahaya Bali. *Jurnal Manajemen*, 8(5).
- Dwiyanto, N., & Sularso, R. A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap keinginan berpindah tempat kerja melalui kejenuhan (Burnout) tenaga kependidikan kontrak kerja Universitas Jember. *Relasi Jurnal Ekonomi*, 13(2), 347-365.
- Ernanto, N., & Kustini. (2022). Pengaruh kemampuan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai PT Bangtelindo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 7(2).
- Fikri, K. (2018). Pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(4), 1-148.
- Fiorincia, & Widayati, N. (2020). Pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan job insecurity terhadap turnover intention karyawan. *Trisakti School of Management*.
- Hermawati, E., Kusdyah, I., & Agustina, T. (2021). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan di Tidar Property Group Malang. *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 3(1), 9-26.
- Iman Taufik, Harini, S., & Sudarijati. (2021). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Visionida*, 7(2).

- Junaidi, A., dkk. (2020). The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention. *Management Science Letters*, 10, 3873-3878.
- Kartono. (2017). *Pendekatan dalam melihat turnover intention*. Yogyakarta: Deepublish.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Analisis beban kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mardika, N. H., & Prima, A. P. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan di Kota Batam. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 15(2), 163-172.
- Mobley, W. H. (2016). *Pergantian karyawan: Sebab, akibat dan pengendaliannya* (Nurul Imam, Trans.). Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Muhamad Ridwan. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pekerja proyek pada PT ARILUM). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 1(3), 97-109.
- Nawawi, M. T., & Ekawati, S. (2021). Pengaruh kepuasan kerja, loyalitas dan kemampuan karyawan terhadap keinginan karyawan untuk pindah kerja pada Koperasi 212 Mart di Kota Tangerang. *SENAPENMAS*, E-ISSN 2808-3199.
- Ni Putu Prawita Dewi, & I Wayan Suartina. (2022). Pengaruh kemampuan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan PT Cahaya Bali. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, E-ISSN 2774.
- Pratiwi, P., & Azizah, S. N. (2019). Pengaruh beban kerja, ketidakpuasan kerja, dan kompensasi terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(1).
- Riani, N. L. T., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention karyawan. *E-Jurnal Manajemen UNUD*, 6(11), ISSN 2302-8912.
- Rini Fitriantini, Agusdin, & Nurmayanti, S. (2020). Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention tenaga kesehatan berstatus kontrak di RSUD Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23-38.
- Sinaga, H. I. (2020). Pengaruh motivasi, kemampuan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah. *Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma (JRAM)*, 7(1).
- Siti Mutiara Salma, Gemina, D., & Samsuri. (2021). Kinerja karyawan PT Jakarana Tama Ciawi-Bogor dengan pendekatan motivasi kerja, disiplin dan kemampuan kerja. *Jurnal Visionida*, 7(1).
- Solehah, S., & Ratnasari. (2019). Pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan kemampuan kerja terhadap turnover intention karyawan PT FIF Batam. *DIMENSI*, 8(2).
- Sutoyo. (2016). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, 4(3), 187-195.

Yanto. (2021). Pengaruh stres kerja, kemampuan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan pada PT BMC. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 25(2).