



**PENGARUH KOMPENSASI , BEBAN KERJA , DAN KONFLIK
INTERPERSONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION*, DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
KARYAWAN BAGIAN LAPANGAN (STUDI KASUS DI DISTRIBUTOR
PUPUK
CV PUTRA DAERAH JAYA KABUPATEN KUDUS)**

Diajukan oleh :

KEN FAJRI AMELIA BALQIS

NIM. 2019-11-397

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UNIVERSITAS MURIA KUDUS

TAHUN 2023



**PENGARUH KOMPENSASI , BEBAN KERJA , DAN KONFLIK
INTERPERSONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION*, DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING KARYAWAN
BAGIAN LAPANGAN (STUDI KASUS DI DISTRIBUTOR PUPUK
CV PUTRA DAERAH JAYA KABUPATEN KUDUS)**

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang
pendidikan Strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria
Kudus

Diajukan oleh :

KEN FAJRI AMELIA BALQIS

NIM. 201911397

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MURIA KUDUS

TAHUN 2023

**PENGARUH KOMPENSASI , BEBAN KERJA , DAN KONFLIK
INTERPERSONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION*, DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
KARYAWAN BAGIAN LAPANGAN (STUDI KASUS DI DISTRIBUTOR
PUPUK CV PUTRA DAERAH JAYA KABUPATEN KUDUS)**

Skripsi ini telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan Tim Penguji
Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus

Tanggal

Pembimbing I



(Nurul Rizka Arumsari, S.E.,M.M)
NIDN. 0628048702

Pembimbing II



(Tina Rahayu, S.M., M.M)
NIDN. 0611059601

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



(Noor Indah Rahmawati, S.E.,M.M)
NIDN. 0024037701

**PENGARUH KOMPENSASI , BEBAN KERJA , DAN KONFLIK
INTERPERSONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION*, DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
KARYAWAN BAGIAN LAPANGAN (STUDI KASUS DI DISTRIBUTOR
PUPUK CV PUTRA DAERAH JAYA KABUPATEN KUDUS)**

Nama : Ken Fajri Amelia Balqis

NIM : 201911397

Program Studi : Manajemen

Skripsi ini telah disetujui dan dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus

Kudus, 2023

Mengetahui
Ketua Program Studi



(Noor Indah Rahmawati, S.E.,M.M)
NIDN. 0024037701

Pembimbing I



(Nurul Rizka Arumsari, S.E.,M.M)
NIDN. 0628048702



(Dr. Kentati Sumekar, S.E.,M.M)
NIDN. 0616077304

Pembimbing II



(Tina Rahayu, S.M.,M.M)
NIDN. 0611059601

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

Jangan tunda besok apapun yang bisa kamu kerjakan hari ini

Tidak ada yang sempurna di dunia ini, yang sempurna hanya ketidaksempurnaan tersebut



Persembahan

Skripsi ini ku persembahkan untuk :

1. Kedua orang tuaku
2. Adik-adikku
3. Sahabatku
4. Calon Suamiku
5. Almamaterku UMK

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar. Skripsi ini bertujuan untuk memenuhi tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini dapat terselesaikan dengan baik karena mendapatkan bimbingan, semangat, serta dukungan dari berbagai pihak dari segi moril maupun materiil. Oleh karena itu, penulis banyak mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Darsono, M.Si selaku Rektor Universitas Muria Kudus
2. Dr. Kertati Sumekar, S.E.,M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus
3. Noor Indah Rahmawati, S.E.,M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus
4. Nurul Rizka Arumsari, S.E.,M.M, selaku Dosen Pembimbing I yang telah berkenan membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan skripsi ini.
5. Tina Rahayu, S.M.,M.M, selaku Dosen Pembimbing II yang telah berkenan membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan skripsi ini.
6. Segenap dosen pengajar Program Studi Manajemen Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus atas ilmu, bimbingan serta pengetahuan yang telah diberikan kepada penulis selama duduk di bangku kuliah.
7. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis atas pelayanan dan

kerjasamanya.

8. Direktur Utama CV Putra Daerah Jaya yang telah memberikan izin penelitian kepada saya sehingga skripsi ini dapat terlaksana dengan baik.
9. Orang tuaku bapak Nur Said, dan ibu Sri Hartatik serta adik-adikku tercinta Inats dan Icha, yang telah memberikan doa, dukungan moril dan materiil serta semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Tunanganku Abda Almuhtadi Billah, yang telah memberikan dukungan dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu dalam penyusunan skripsi ini.

Atas segala doa, dukungan dan bantuan, penulis mengucapkan banyak terima kasih. Semoga bantuan dan kebaikan tersebut mendapat balasan dan limpahan Rahmat dari Allah SWT. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan keterbatasan pengetahuan serta pengalaman penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk kepentingan penelitian dan ilmu pengetahuan semua pihak.

Kudus, 18 Juni 2023
Penulis,

KEN FAJRI AMELIA BALQIS
201911397

PENGARUH KOMPENSASI , BEBAN KERJA , DAN KONFLIK
INTERPERSONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION*, DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING KARYAWAN
BAGIAN LAPANGAN (STUDI KASUS DI DISTRIBUTOR PUPUK CV
PUTRA DAERAH JAYA KABUPATEN KUDUS)

KEN FAJRI AMELIA BALQIS

201911397

Pembimbing 1 : Nurul Rizka Arumsari, S.E.,M.M

2. Tina Rahayu, S.M.,M.M

UNIVERSITAS MURIA KUDUS

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, beban kerja, dan konflik interpersonal terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan bagian lapangan di distributor pupuk CV Putra Daerah Jaya Kabupaten Kudus dengan pengumpulan data menggunakan kuisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian lapangan berjumlah 145 orang. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan propotional sampling dengan sampel berjumlah 125 responden. Analisis data untuk penelitian ini menggunakan analisis SEM (*Structural Equation Model*) dengan bantuan *software* AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin besar tingkat kompensasi maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan CV Putra Daerah Jaya. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja. Konflik interpersonal berpengaruh negatif tidak signifikan, sehingga semakin tinggi atau rendah tingkat konflik interpersonal tidak mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan CV Putra Daerah Jaya. Kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga semakin besar atau kecil kompensasi yang diberikan tidak mampu mempengaruhi tingkat *turnover intention*. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga semakin besar beban kerja yang diberikan maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* pada perusahaan. Konflik interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, maka semakin tinggi konflik interpersonal antar karyawan maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* pada perusahaan. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah tingkat *turnover intention* pada perusahaan. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi variabel kompensasi dan konflik interpersonal terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : Kompensasi, Beban Kerja, Konflik Interpersonal, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*.

**INFLUENCE OF COMPENSATION, WORKLOAD, AND
INTERPERSONAL CONFLICT ON TURNOVER INTENTION, WITH
JOB SATISFACTION AS EMPLOYEE INTERVENING VARIABLES IN
FIELD (STUDY IN DISTRIBUTOR PUPUK CV PUTRA DAERAH JAYA
KABUPATEN KUDUS)**

**KEN FAJRI AMELIA BALQIS
201911397**

Pembimbing 1 : Nurul Rizka Arumsari, S.E.,M.M

2. Tina Rahayu, S.M.,M.M

UNIVERSITAS MURIA KUDUS

FAKULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS

DEPARTMENT OF MANAGEMENT

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of compensation, workload, and interpersonal conflict on turnover intention with job satisfaction as an intervening variable for field employees at CV Putra Jaya fertilizer distributor, Kudus Regency by collecting data using a questionnaire. The population in this study were 145 field employees. The sampling method in this study used proportional sampling with a sample of 125 respondents. Data analysis for this study used the SEM Structural Equation Model analysis with the help of AMOS software. The results showed that compensation has a significant positive effect on job satisfaction, so that the greater the level of compensation, the higher the level of job satisfaction felt by CV Putra Jaya employees. Workload has a negative and significant effect on job satisfaction, so that the higher the workload given, the lower the level of job satisfaction. Interpersonal conflict has no significant negative effect, so that the higher or lower the level of interpersonal conflict is not able to affect the level of job satisfaction of CV Putra Jaya employees. Compensation has no significant negative effect on turnover intention, so that the greater or smaller the compensation given is not able to affect the level of turnover intention. Workload has a positive and significant effect on turnover intention, so that the greater the workload given, the higher the level of turnover intention in the company. Interpersonal conflict has a positive and significant effect on turnover intention, so the higher the interpersonal conflict between employees, the higher the level of turnover intention in the company. Job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention, so that the higher the employee job satisfaction, the lower the level of turnover intention in the company. Job satisfaction cannot mediate compensation and interpersonal conflict variables on turnover intention. Job satisfaction can mediate the effect of workload on turnover intention.

Keywords: Compensation, Workload, Interpersonal Conflict, Job Satisfaction, Turnover Intention.

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iiiv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAKSI	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Ruang Lingkup.....	9
1.3 Rumusan Masalah.....	9
1.4 Tujuan Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Turnover Intention.....	12
2.1.2 Kepuasan Kerja	13
2.1.3 Kompensasi	16
2.1.4 Beban Kerja.....	18
2.1.5 Konflik Interpersonal.....	19
2.2 Penelitian Terdahulu	22
2.3 Kerangka Pemikiran.....	28
2.4 Hipotesis Penelitian	29
2.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	29
2.4.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	30
2.4.3 Pengaruh Konflik Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja.....	31

2.4.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	33
2.4.5 Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	34
2.4.6 Pengaruh Konflik Interpersonal Terhadap <i>Turnover Intention</i>	36
2.4.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	37
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Rancangan Penelitian.....	40
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	41
3.2.1 Variabel Penelitian	41
3.2.2 Definisi Operasional Variabel	42
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	45
3.4 Populasi dan Sampel.....	46
3.4.1 Populasi	46
3.4.2 Sampel.....	47
3.5 Pengumpulan Data	49
3.6 Uji Validasi	50
3.7 Uji Reliabilitas	51
3.8 Pengolahan Data	52
3.9 Analisis Data.....	53
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	59
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	59
4.2 Penyajian Data	60
4.2.1 Karakteristik Responden	60
4.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian.....	62
4.3 Uji Prasyarat.....	66
4.3.1 Validitas dan Reliabilitas.....	66
4.4 Analisis Data.....	70
4.4.1 Normalitas Data.....	70
4.4.2 Evaluasi Outliers	71
4.4.3 Analisis Faktor Konfirmatori (<i>Confirmatory Factor Analysis</i>) Eksogen dan Endogen	72
4.4.4 Analisis Structural Equation Modelling (SEM) Full	

Measurement	79
4.4.5 Analisis Structural Equation Modelling (SEM) Full Model	82
4.4.6 Analisis Squared Multiple Correlation	83
4.4.7 Uji Hipotesis	83
4.4.8 Pengaruh Langsung (Direct) dan Pengaruh Tidak Langsung (Indirect)	86
4.4.9 Uji Mediasi	87
4.5 Pembahasan	88
4.5.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	88
4.5.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	90
4.5.3 Pengaruh Konflik Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja	91
4.5.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	92
4.5.5 Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	93
4.5.6 Pengaruh Konflik Interpersonal terhadap <i>Turnover Intention</i>	94
4.5.7 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	95
4.5.8 Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Kepuasan Kerja	96
4.5.9 Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Kepuasan Kerja	97
4.5.10 Pengaruh Konflik Interpersonal terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Kepuasan Kerja	98
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	99
5.1 Kesimpulan	99
5.2 Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN	108

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data <i>Turnover</i> Karyawan CV Putra Daerah Jaya	7
Tabel 1.2	Data Gaji Karyawan CV Putra Daerah Jaya	7
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	44
Tabel 3.2	Populasi Penelitian	47
Tabel 3.3	Pembagian Sampel	48
Tabel 3.4	Indek Goodness Of Fit	56
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Penghasilan.....	61
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	62
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X_1).....	63
Tabel 4.6	Deskripsi Variabel Beban Kerja (X_2).....	64
Tabel 4.7	Deskripsi Variabel Konflik Interpersonal (X_3)	64
Tabel 4.8	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y_1).....	65
Tabel 4.9	Deskripsi Variabel Turnover Intention (Y_2).....	66
Tabel 4.10	Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_1).....	67
Tabel 4.11	Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X_2).....	67
Tabel 4.12	Uji Validitas Variabel Konflik Interpersonal (X_3)	67
Tabel 4.13	Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y_1)	68
Tabel 4.14	Uji Validitas Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y_2).....	68
Tabel 4.15	Uji Variance Extracted (AVE)	69
Tabel 4.16	Uji Construct Reliability	69
Tabel 4.17	Uji Normalitas Assessment of normality (Group number 1)	70
Tabel 4.18	Analisis <i>Outlier</i>	72
Tabel 4.19	Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model).....	74
Tabel 4.20	Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Index</i> Variabel Eksogen.....	75
Tabel 4.21	Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Eksogen.....	76
Tabel 4.22	Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model).....	77

Tabel 4.23	Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Index</i> Variabel Endogen	78
Tabel 4.24	Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Endogen	78
Tabel 4.25	Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit</i> Tahap Awal	80
Tabel 4.26	Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit</i> Tahap Revisi.....	81
Tabel 4.27	Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit</i> Full Model	82
Tabel 4.28	Koefisien Determinasi (<i>Squared Multiple Correlation</i>)	83
Tabel 4.29	Regression Weights: (Group number 1 - Default model)	84
Tabel 4.30	Hasil Estimasi Direct Effect Standardized Regression Weights	86
Tabel 4.31	Hasil Estimasi <i>Indirect Effect</i> dan <i>Total Effect</i>	87



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	28
Gambar 4.1 Analisis Konfirmatori Variabel Eksogen	73
Gambar 4.2 Analisis Konfirmatori Variabel Endogen.....	77
Gambar 4.3 Analisis Konfirmatori <i>Full Measurement</i> Tahap Awal.....	79
Gambar 4.4 Analisis Konfirmatori <i>Full Measurement</i> Tahap Revisi.....	81
Gambar 4.5 Analisis Konfirmatori <i>Full Model</i>	82



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menghadapi era society 5.0 banyak sekali kendala yang terjadi akibat perkembangan teknologi yang terlalu cepat. Manusia harus cepat menyeimbangkan antara kemampuan dengan kemajuan teknologi yang ada. Hal tersebut memicu banyaknya peralihan fungsi yang seharusnya dapat dikerjakan oleh manusia namun harus digantikan oleh alat atau teknologi yang lebih canggih. Menurut (Suherman *et al.* 2020) dampak dari perkembangan teknologi yang begitu cepat adalah tersisihnya SDM yang kurang unggul karena tidak mampu untuk beradaptasi dan bersaing. Pada era teknologi yang semakin maju ini, juga berdampak bagi pemilik perusahaan. Hal tersebut dikarenakan ketidakmampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang begitu cepat, atau karena kurang baiknya hasil dari pekerjaan sumber daya manusia yang berada pada perusahaan tersebut. Berbagai kendala yang datang akan memberikan dampak yang sangat besar bagi pemilik perusahaan. Sekian banyak permasalahan di dalam perusahaan, salah satunya adalah keluar masuknya karyawan atau *turnover intention*. Hal tersebut menjadi salah satu masalah dibagian pengelolaan sumber daya manusia yang sangat mencuri perhatian di dalam perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam setiap pergerakan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan. Teknologi yang canggih tidak akan berfungsi dengan efektif dan efisien apabila tidak dioperasikan oleh sumber daya manusia yang berkompeten. Pentingnya peran sumber daya manusia yang baik