

**PENGARUH KOMITMEN, KOMPENSASI, DAN KONFLIK
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA
PT ADMIRAL LINES**

SKRIPSI

**Oleh:
Meiman Bastian Telaumbanua
201910325340**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA
2023**

**PENGARUH KOMITMEN, KOMPENSASI, DAN KONFLIK
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA
PT ADMIRAL LINES**

SKRIPSI

**Oleh:
Meiman Bastian Telaumbanua
201910325340**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen, Kompensasi, dan
Konflik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan
Pada PT Admiral Lines

Nama Mahasiswa : Meiman Bastian Telaumbanua

Nomor Pokok Mahasiswa : 201910325340

Program Studi/Fakultas : Manajemen/Ekonomi dan Bisnis

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 13 Juli 2023

Jakarta, 20 Juli 2023

MENYETUJUI

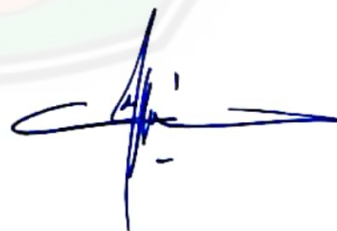
Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



Dr. Heni Rohaeni, S.Sos., M.Si

NIDN : 0314068202



Bayu Seno Pitoyo, SE., M.Ak

NIDN : 0302129101

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen, Kompensasi, dan Konflik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Admiral Lines

Nama Mahasiswa : Meiman Bastian Telaumbanua

Nomor Pokok Mahasiswa : 201910325340

Program Studi/Fakultas : Manajemen/Ekonomi dan Bisnis

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 13 Juli 2023

Jakarta, 20 Juli 2023

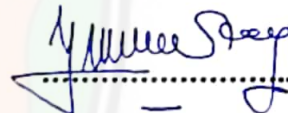
MENGESAHKAN,

Ketua Tim Penguji : Ery Teguh Prasetyo, S.E., M.M
NIDN. 0305037705



.....

Sekretaris Tim Penguji : Tyna Yunita, S.E., M.M
NIDN. 0319067107



.....

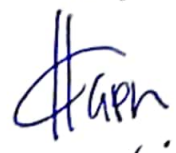
Penguji : Dr. Heni Rohaeni S.Sos., M.Si
NIDN. 0314068202



.....


MENGETAHUI,

Ketua Program Studi
Manajemen



Dr. Hadita, S.Pd., M.M
NIDN 0329048302

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Dewi Puspaningtyas Faeni, B.Sc., MBA
NIDN 0310036407

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

Skripsi yang berjudul, "Pengaruh Komitmen, Kompensasi, dan Konflik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Admiral Lines" ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri dan tidak mengandung materi yang ditulis oleh orang lain kecuali pengutipan sebagai referensi yang sumbernya telah dituliskan secara jelas sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan adanya kecurangan dalam karya ini, saya bersedia menerima sanksi dari Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Saya mengizinkan skripsi ini dipinjam dan digandakan melalui Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Saya memberikan izin kepada Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya untuk menyimpan skripsi ini dalam bentuk digital dan mempublikasikannya melalui internet selama publikasi tersebut melalui portal Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Jakarta, 20 Juli 2023

Yang membuat pernyataan,



Meiman Bastian Telaumbanua

201910325340

ABSTRAK

Turnover intention yang terjadi di PT Admiral Lines merupakan masalah serius yang disebabkan oleh komitmen, kompensasi, dan konflik yang terjadi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen, kompensasi, dan konflik terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Admiral Lines. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 120 orang dan metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan sejumlah sampel dan data-data numerikal atau berupa angka dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk oleh kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan data dan analisis data yang relevan yang diperoleh dari situasi yang alamiah. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari nilai tertinggi, menengah, dan terendah setiap pernyataan variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen, kompensasi, dan konflik berpengaruh signifikan *turnover intention* karyawan PT Admiral Lines.

Kata kunci: Komitmen, Kompensasi, Konflik, *Turnover Intention*

ABSTRACT

Turnover intention that occurs in PT Admiral Lines is a serious problem caused by commitment, compensation, and conflicts that occur. This study aims to determine the effect of commitment, compensation, and conflict on employee turnover intention at PT Admiral Lines. The number of samples in this study amounted to 120 people and this research method was quantitative using a number of samples and numerical data or in the form of numbers by describing reality correctly, formed by words based on data collection techniques and analysis of relevant data obtained from natural situations. Data analysis techniques using descriptive statistics aim to find the highest, middle, and lowest values of each variable statement. The results showed that commitment, compensation, and conflict had a significant effect on the turnover intention of PT Admiral Lines employees.

Keywords: *Commitment, Compensation, Conflict, Turnover Intention*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Pengaruh Komitmen, Kompensasi, dan Konflik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Admiral Lines”. Skripsi ini merupakan tugas dan kewajiban guna memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen. Di dalam penulisan skripsi ini penulis telah berupaya sebisa mungkin, namun penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, dan untuk itu sekiranya pembaca dapat memaklumi kekurangan tersebut. Untuk itu dalam kesempatan ini perkenankanlah penulis untuk menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Drs. Bambang Karsono, S.H., M.M selaku Rektor Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
2. Ibu Dr. Dewi Puspaningtyas Faeni, B.Sc., MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
3. Ibu Dr. Hadita, S.Pd., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
4. Ibu Dr. Heni Rohaeni, S.Sos., M.Si dan Bapak Bayu Seno Pitoyo, SE., M.Ak, selaku Dosen Pembimbing I dan Dosen Pembimbing II yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Kedua Orang Tua saya yang dengan tulus ikhlas memberikan dorongan baik moril maupun materil hingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Adek saya Gres, Petra, dan Keren, yang selalu menyemangati dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Untuk Grace Nibe Christi Gea yang selalu mensupport, memberikan semangat dan menemani sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Liberman Zega, A.Md.Pel selaku HRD PT Admiral Lines yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
9. Ibu Milda Handayani, S.E., M.M. selaku Dosen PA Manajemen A-5 dan para Dosen FEB Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yang telah membentuk menjadi mahasiswa lebih baik.
10. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
11. Teman seperbimbingan skripsi yang saling membantu dan mendukung dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman Manajemen A5 yang memberikan dukungan kepada penulis selama perkuliahan dari awal semester hingga akhir.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tentu masih ada beberapa ketidak sempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun, penulis berharap sedemikian perbaikan skripsi ini mencapai kesempurnaan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk kita semua.

Jakarta, 22 Juni 2023

Meiman Bastian Telaumbanua

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Batasan Masalah	11
1.6 Sistematika Tugas Akhir	12
BAB II	13
TELAAH PUSTAKA	13
2.1 Telaah Teoritis.....	13
2.1.1 Pengertian Turnover Intention	13
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention	14
2.1.3 Indikator Turnover Intention	16
2.1.4 Pengertian Komitmen	17
2.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen	18
2.1.6 Indikator Komitmen	20
2.1.7 Pengertian Kompensasi	22
2.1.8 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	22
2.1.9 Indikator Kompensasi	26
2.1.10 Pengertian Konflik	27
2.1.11 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Konflik	28
2.1.12 Indikator Konflik	31

2.2 Tinjauan Empiris	32
2.2.1 Penelitian Terdahulu	33
2.3 Kerangka Konseptual	38
2.3.1 Kerangka Berpikir	38
2.3.2 Metode Konseptual Penelitian	39
2.4 Hipotesis	39
2.4.1 Pengaruh Komitmen (X_1) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	40
2.4.2 Pengaruh Kompensasi (X_2) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	41
2.4.3 Pengaruh Konflik (X_3) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	42
2.4.4 Pengaruh Komitmen (X_1), Kompensasi (X_2) dan Konflik Kerja (X_3) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	43
BAB III	45
METODE PENELITIAN	45
3.1 Desain Penelitian	45
3.2 Populasi dan Sampel	45
3.2.1 Populasi Penelitian	45
3.2.2 Sampel Penelitian	46
3.3 Waktu dan Tempat Penelitian	46
3.3.1 Waktu Penelitian	46
3.3.2 Tempat Penelitian	46
3.4 Jenis dan Sumber Data	46
3.4.1 Jenis Data	46
3.4.2 Sumber Data	47
3.5 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukurannya	48
3.6 Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	52
3.6.1 Uji Validitas	52
3.6.2 Uji Reliabilitas	52
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	53
3.6.4 Uji Regresi Linear Berganda	54
3.7 Uji Hipotesis	55
3.7.1 Uji t	55
3.7.2 Uji F	55
3.7.3 Uji Koefisien Determinasi	56
BAB IV	57

HASIL DAN PEMBAHASAN	57
4.1 Objek Penelitian	57
4.1.1 Profil PT Admiral Lines	57
4.1.2 Sejarah Perusahaan	57
4.1.3 Visi, Misi dan Value Perusahaan	58
4.1.4 Struktur Organisasi PT Admiral Lines	59
4.2 Gambaran Umum Responden	59
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
4.2.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	61
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	61
4.2.5 Karakteristik Berdasarkan Divisi	62
4.3 Hasil Uji Instrumen	62
4.3.1 Uji Validitas	62
4.3.2 Uji Reliabilitas	66
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	67
4.4.1 Uji Normalitas	67
4.4.2 Uji Multikolinearitas	68
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	68
4.4.4 Uji Regresi Linear Berganda.....	71
4.5 Uji Hipotesis	72
4.5.1 Uji t	72
4.5.2 Uji f	74
4.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	75
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian	76
4.6.1 Pengaruh Komitmen (X1) terhadap Turnover Intention (Y)	76
4.6.2 Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Turnover Intention (Y)	80
4.6.3 Pengaruh Konflik (X3) terhadap Turnove Intention (Y)	83
4.6.4 Pengaruh Komitmen (X1), Kompensasi (X2), dan Konflik (X3) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	87
BAB V	88
PENUTUP	88
5.1 Kesimpulan	88
5.2 Keterbatasan	89

5.3 Saran	90
5.3.1 Bagi Perusahaan	90
5.3.2 Bagi Peneliti Selanjutnya	90
DAFTAR REFERENSI	91



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Turnover Intention Karyawan PT Admiral Lines Tahun 2020-2022	4
Tabel 1. 2 Data persentase kehadiran karyawan PT Admiral Lines 2020-2022	5
Tabel 1. 3 Data Konflik Kerja PT Admiral Lines	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3. 1 Definisi operasional variabel dan skala pengukurannya	49
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	61
Tabel 4. 5 Responden Berdasarkan Divisi	62
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas X1	63
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas X2	64
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas X3	65
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Y	65
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas	67
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas	68
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas	69
Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	70
Tabel 4. 14 Hasil Regresi Linear Berganda	72
Tabel 4. 15 Hasil Uji t	74
Tabel 4. 16 Hasil f	71
Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	38
Gambar 2. 2 Model Konseptual	39
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Admiral Lines	59
Gambar 4. 2 Hasil Indikator X1.8	76
Gambar 4. 3 Hasil Indikator X1.5	77
Gambar 4. 4 Hasil Indikator X1.7	78
Gambar 4. 5 Hasil Indikator X2.5	80
Gambar 4. 6 Hasil Indikator X2.7	81
Gambar 4. 7 Hasil Indikator X2.10	82
Gambar 4. 8 Hasil Indikator X3.7	84
Gambar 4. 9 Hasil Indikator X3.10	85
Gambar 4. 10 Hasil Indikator X3.5	86