

**PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP
KEPUASAN KERJA DAN *INTENTION TO LEAVE*
(Studi Pada Karyawan PT Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Gresik)**

**Recha Putrie Etichasarie
Bambang Swasto Sunuharyo
Yuniadi Mayowan**
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
Email: rechavans@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the significant influence of Non Financial Compensation on Job Satisfaction, Non Financial Compensation on Intention to Leave, and Job Satisfaction on Intention to Leave. This research is explanatory research with quantitative approach . The population in this study were all employees of PT Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Gresik totaling 325 employees. The sampling technique used is proportional random sampling with total sample of 77 employees . Non Financial Compensation has a significant effect on Job Satisfaction with the path coefficient value of 0.671 and significance of 0,000. Non Financial Compensation were significant effect on Intention To Leave with the path coefficient value of -0.223 and significance of 0,040. Job Satisfaction significantly influence on Intention to Leave with path coefficient value of -0.562 and 0.000 significance.

Keywords : Non Financial Compensation , Job Satisfaction, and Intention to Leave.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh signifikan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja, kompensasi non finansial terhadap *intention to leave*, dan kepuasan kerja terhadap *intention to leave*. Jenis penelitian ini merupakan *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Gresik yang berjumlah 325 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *proportional random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 77 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien jalur 0,671 dan signifikansi 0,000. Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap *Intention to Leave* dengan nilai koefisien jalur -0,223 dan signifikansi 0,040 dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Intention to Leave* dengan nilai koefisien jalur -0,562 dan signifikansi 0,000.

Kata kunci : Kompensasi Non Finansial, Kepuasan Kerja, *Intention to Leave*

PENDAHULUAN

Meningkatnya perkembangan dunia usaha yang selaras dengan peningkatan kondisi perekonomian global menuntut adanya persaingan yang ketat di dalamnya. Perusahaan harus memanfaatkan sebaik mungkin sumber daya yang tersedia untuk memaksimalkan kinerja secara optimal. Melalui kinerja yang optimal, maka perusahaan mampu meningkatkan produktivitas dan profitabilitas. Dalam upaya peningkatan produktivitas dan profitabilitas yang maksimal, ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan tersebut yaitu sumber daya manusia karena sumber daya manusia yang berperan secara langsung dalam menghasilkan kinerja.

Dilihat dari kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri, karyawan mengharapkan imbalan atau yang disebut dengan kompensasi. Menurut Flippo dalam Suwatno (2011:220) Kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberikan sumbangan kepada pencapaian organisasi. Pemberian kompensasi yang sesuai maka karyawan akan mampu bekerja secara maksimal demi mewujudkan tujuan perusahaan. Ketika kompensasi finansial dapat terpenuhi ada sisi lain yang harus diperhatikan oleh perusahaan yaitu kompensasi non finansial. Simamora (2006:646) mengemukakan bahwa terdapat dua aspek penting dalam kompensasi non finansial yaitu pekerjaan dan lingkungan kerja karyawan. Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan tidak cukup dengan pemenuhan kompensasi finansial saja tetapi kompensasi non finansial juga harus terpenuhi.

Salah satu tujuan penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah terciptanya kepuasan kerja pada karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2007:156). Kepuasan kerja dapat tercapai apabila karyawan mendapatkan kompensasi yang efektif. Kompensasi yang efektif yang dimaksud adalah kompensasi yang manfaatnya dapat dirasakan oleh karyawan. Hal ini diperkuat dengan pendapat Sofyandi (2013:162) salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah memberikan kepuasan kepada karyawan dan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja. Dengan kompensasi yang setimpal maka karyawan merasa dihargai dan akan merasa puas dalam bekerja di suatu perusahaan. Begitupula

sebaliknya karyawan akan merasa tidak puas apabila menerima kompensasi yang tidak sesuai dengan kinerjanya.

Ketidakpuasan dalam kerja sering menjadi salah satu alasan terpenting yang menyebabkan karyawan memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaannya atau yang disebut dengan *intention to leave*. *Intention to Leave* adalah minat untuk mengundurkan diri permanen secara sukarela ataupun tidak dari organisasi (Robbins, 2003). Jika perusahaan dapat memberikan kompensasi yang dirasa sesuai dengan kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan dapat tercapai maka keinginan berpindah karyawan dapat dihindari.

PT. Kantor PT Pembangkitan Jawa Bali unit Gresik yang berlokasi di Jl. Harun Tohir no 01 Gresik menjadi tempat dimana penelitian ini dilaksanakan. PT Pembangkitan Jawa Bali (disingkat PT PJB) adalah sebuah anak perusahaan PLN BUMN produsen listrik yang menyuplai kebutuhan listrik di Jawa Timur dan Bali, perusahaan produsen listrik ini memiliki mobilitas yang tinggi, sehingga dibutuhkan karyawan yang berkualitas dan berkompeten untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Oleh karena itu perlu untuk mengetahui dan menganalisis faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan dari kompensasi non finansial untuk menciptakan sikap positif, sehingga karyawan dapat bertahan di dalam perusahaan tanpa memiliki niat untuk keluar atau berpindah ke perusahaan lain.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Deskripsi Kompensasi Non Finansial, Kepuasan Kerja dan *Intention to Leave* karyawan PT Pembangkitan Jawa Bali Unit Gresik?
2. Apakah Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Pembangkitan Jawa Bali Unit Gresik?
3. Apakah Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap *Intention to Leave* pada karyawan PT Pembangkitan Jawa Bali Unit Gresik?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Intention to Leave* pada karyawan PT Pembangkitan Jawa Bali Unit Gresik?

KAJIAN PUSTAKA

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Flippo dalam Suwatno (2011:220) Kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberikan sumbangan kepada pencapaian organisasi.

b. Kompensasi Non Finansial

Menurut Simamora (2006:646) kompensasi non finansial dapat dilihat dari Pekerjaan dan Lingkungan Kerja:

1. Pekerjaan
 - a) Tugas yang menarik
 - b) Jam kerja sesuai Undang-undang
 - c) Kesempatan untuk berkembang
2. Lingkungan kerja
 - a) Kebijakan yang sesuai
 - b) Supervisor yang berkompeten
 - c) Lingkungan kerja yang nyaman
 - d) Kerabat kerja yang menyenangkan

c. Tujuan Kompensasi Non Finansial

Menurut Flippo (1984:59) dalam Sahari (2009) terdapat beberapa tujuan dalam pemberian kompensasi non finansial yaitu:

1. Perekrutan yang lebih efektif
2. Perbaikan moral dan kesetiaan
3. Kemangkiran lebih rendah
4. Hubungan yang lebih baik
5. Pengurangan pengaruh serikat buruh, baik yang ada sekarang maupun yang berpotensi
6. Pengurangan ancaman akan campur tangan pemerintah lebih lanjut.

d. Kriteria Pemberian Kompensasi Non Finansial

Kriteria tersebut menurut Patton (1977: 122) dalam Sahari (2009) adalah sebagai berikut:

1. Cukup memadai. Memenuhi persyaratan minimal (pemerintah, serikat pekerja, manajerial).
2. Pantas, patut, wajar, adil. Setiap orang sebaiknya diberi imbalan sesuai dengan usaha dan kemampuannya.
3. Seimbang, cocok.
4. *Cost Effective*. Sebaiknya tidak berlebihan, dipertimbangkan sesuai kemampuan organisasi.
5. *Secure* atau aman. Sebaiknya dapat memberikan rasa aman kepada karyawan.
6. *Incentive Providing*. Sebaiknya dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif.
7. Dapat diterima karyawan.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Martoyo (2007:156) kepuasan kerja (*job satisfaction*) dimaksudkan keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

b. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Mas'ud (2004:184) indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan terhadap gaji
2. Kepuasan terhadap promosi
3. Kepuasan terhadap rekan kerja
4. Kepuasan terhadap supervisor

c. Teori Kepuasan Kerja

Dibawah ini merupakan beberapa teori tentang kepuasan kerja, yaitu:

1. Teori Ketidaksesuaian

Kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan hasil dari perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya.

2. Teori Keadilan

Teori ini menunjukkan kepada seseorang merasa puas atau tidak puas suatusituasi tergantung pada perasaan adil (*equity*) atau tidak adil (*inequity*).

3. Teori Dua Faktor

Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan *dissatisfier* atau *hygiene factors* dan yang lain dinamakan *satisfier* atau *motivators*.

4. Teori Tingkah Laku yang Direncanakan

Teori ini mengasumsi bahwa kontrol perilaku yang dipresepsi mempunyai implikasi motivasional terhadap minat-minat. TPB merupakan perluasan dari *Theory of Reasoned Action* (TRA).

3. Intention to Leave

a. Pengertian Intention to Leave

Intention to leave berasal dari kata *intention* yang dapat diartikan sebagai keinginan seseorang individu untuk melakukan sesuatu, dan *leave* adalah keluar atau penarikan seorang karyawan dari tempat kerjanya. Menurut Robbins (2003)

keluar merupakan tanggapan ketidakpuasan yang diungkapkan melalui perilaku yang diarahkan pada keinginan untuk meninggalkan organisasi.

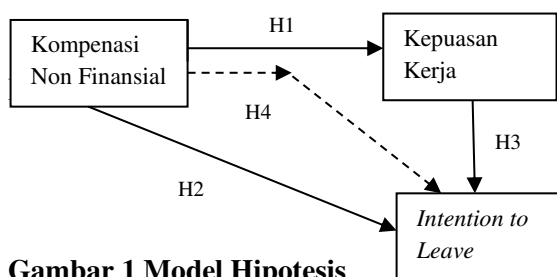
b. Indikasi Terjadinya *Intention to Leave*

Menurut Harnoto (2002:89) *intention to leave* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya.

Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *intention to leave* karyawan dalam sebuah perusahaan.

1. Absensi yang meningkat
2. Mulai malas bekerja
3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja
4. Peningkatan protes terhadap atasan

4. Hipotesis



Gambar 1 Model Hipotesis
Sumber : Peneliti 2016

Berdasarkan model hipotesis di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi Non Finansial (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z).
- H2 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi Non Finansial (X) terhadap *Intention to Leave* (Y).
- H3 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap *Intention to Leave* (Y)
- H4 : Terdapat Pengaruh tidak langsung dari Kompensasi Non Finansial (X) terhadap *Intention to Leave* (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan atau *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisisioner dan dokumentasi. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis jalur atau *path analysis*. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Gresik dengan jumlah populasi 325 karyawan yang berlokasi di Jl. Harun Tohir 01 Gresik. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 77 responden karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *propotional sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAAN

1. Hasil Analisis Deskriptif

a. Kompensasi Non Finansial (X)

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Item Variabel Kompensasi Non Finansial (X)

Item	Keterangan	Mean
X1	Tugas yang menarik	4,08
X2	Jam Kerja Sesuai Undang – Undang	4,19
X3	Kesempatan Berkembang	4,13
X4	Kebijakan yang Sesuai	3,99
X5	Supervisor yang berkompeten	3,92
X6	Lingkungan kerja yang nyaman	4,14
X7	Rekan kerja yang menyenangkan	4,12
Total Grand Mean		4,08

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa *Grand Mean* variabel Kompensasi Non Finansial (X) sebesar 4,08, yang artinya pemberian kompensai non finansial PT Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Gresik sudah baik kepada karyawan sesuai dengan kinerja karyawan.

b. Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Item Kepuasan Kerja (Z)

Item	Keterangan	Mean
Z ₁	Gaji yang diterima karyawan cukup	4.13
Z ₂	Gaji diberikan tepat waktu	4.19
Z ₃	Gaji sesuai dengan kinerja karyawan	4.04
Z ₄	Peluang promosi jabatan	3.92
Z ₅	Adil dalam melaksanakan promosi jabatan	3.82
Z ₆	Promosi jabatan yang bertanggung jawab	3.64
Z ₇	Kenyamanan saat bekerja bersama	3.99
Z ₈	Dukungan dari rekan kerja	3.96
Z ₉	Rekan kerja yang bertanggung jawab dan dapat dipercaya	3.97
Z ₁₀	Supervisor yang memberikan motivasi	3.84
Z ₁₁	Supervisor yang memberikan pujian	3.90
Z ₁₂	Supervisor tidak mengekang dalam pekerjaan	3.99
Total Grand Mean		3,95

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui *Grand Mean* variabel Kepuasan Kerja (Z) adalah 3,95 yang artinya Kepuasan Kerja sudah baik dan dapat dirasakan oleh seluruh karyawan PT Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Gresik.

c. Intention to Leave (Y)

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Item Variabel *Intention to Leave* (Y)

Item	Keerangan	Mean
Y ₁	Kurangnya respon terhadap tugas	1.95
Y ₂	Pekerjaan terbengkalai	1.96
Y ₃	Absensi Meningkat	1.90
Y ₄	Melakukan keributan dengan rekan kerja	1.83
Y ₅	Sikap tidak hormat pada atasan	1.88

Y ₆	Kebijakan yang ditetapkan tidak sesuai dengan kemauan pribadi	1.99
Total Grand Mean		1.92

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 3 diketahui nilai *Grand Mean* variabel *Intention to Leave* (Y) adalah 1,92 yang artinya tingkat *Intention to Leave* karyawan PT Pembangunan Jawa Bali Rendah dan karyawan tidak memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan.

1. Analisis Jalur (Path Analysis)

a. Koefisien Jalur terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4
Hasil Analisis Jalur X terhadap Z

Variabel Mediator	Variabel Bebas	Standardized Coefficients beta	t hitung	Probabilitas (sig.)	Ket.
Z	X	0.671	7,829	0,000	Sig
R ² : 0,450					

Sumber: Data primer diolah 2016

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa Kompensasi Non Finansial (X) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) terbukti dari nilai sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ (0,000<0,05).

b. Koefisien Jalur Terhadap *Intention to Leave*

Tabel 5
Hasil Analisis Jalur X, Z terhadap Y

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Standardized Coefficients beta	t hitung	Probabilitas (sig.)	Ket.
Y	X	-0,223	-2,087	0.040	Sig
	Z	-0,562	-5,257	0.000	Sig
R ² : 0,534					

Sumber : Data primer diolah 2016

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa Kompensasi Non Finansial (X) berpengaruh signifikan terhadap *Intention to Leave* (Y) terbukti dari nilai sig 0,040 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ (0,040<0,05). Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap *Intention to Leave* (Y) terbukti dari nilai sig 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ (0,000<0,05).

2. Uji Hipotesis

a. Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,671 menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja, dengan probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,5$ ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja diterima.

b. Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap *Intention to Leave*

Tabel 5 menunjukkan koefisien beta sebesar -0,223 menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap *Intention to Leave*, dengan probabilitas sebesar 0,040 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap *Intention to Leave* diterima.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Intention to Leave* Karyawan

Tabel 5 menunjukkan koefisien beta sebesar -0,562 menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Intention to Leave*, dengan probabilitas sebesar 0,000 yang lebih kecil $\alpha = 0,05$ ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Intention to Leave* diterima.

d. Pengujian Kepuasan Kerja sebagai variabel mediator dalam hubungan Kompensasi Non Finansial dan *Intention to Leave*

Pada hubungan Kompensasi Non Finansial dengan *Intention to Leave* terdapat dugaan variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel mediator. Perhitungan besarnya pengaruh Kepuasan Kerja sebagai variabel mediator adalah sebagai berikut:

Direct Effect (pengaruh langsung) Kompensasi Non Finansial terhadap *Intention to Leave* sebesar -0,233

$$\begin{aligned} \text{Indirect Effect (IE)} &= PZX \times PYZ \\ &= 0,671 \times -0,562 \\ &= -0,377 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Total Efect (TE)} &= PYZ + (PZX \times PYZ) \\ &= -0,233 + 0,377 \\ &= -0,600 \end{aligned}$$

3. Pembahasan

a. Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi variabel kompensasi non finansial, pemberian kompensasi non finansial pada karyawan PT Pembangunan

Jawa Bali UP Gresik sudah tinggi. Hasil *uji path* menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Pembangunan Jawa Bali UP Gresik. Hasil penelitian ini diperkuat oleh pendapat Dewi dan Wiku (2005) dalam habibi (2013:16) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan faktor hubungan antara rekan kerja dan hubungan dengan atasan yang menjadi hal yang paling dominan berpengaruh. Disamping itu, hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2012) dengan hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

b. Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap *Intention to Leave*

Hasil distribusi frekuensi variabel *intention to leave* dapat dikategorikan rendah yang artinya karyawan PT Pembangunan Jawa Bali UP Gresik tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Berdasarkan hasil *uji path* menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel kompensasi non finansial terhadap *intention to leave* karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh Tau, dkk (1998) dalam Adi dan Kristiani (2006) bahwa keinginan untuk keluar dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu karakteristik individu seperti : umur, jenis kelamin, pendidikan status perkawinan, lamanya bekerja, pelatihan kerja, profesionalisme, pengungkapan kebutuhan pribadi, jarak tempat kerja. Selain itu, faktor lain yaitu kompensasi yang diberikan perusahaan, kepuasan kerja, kesempatan promosi karier dan komitmen organisasi atau perusahaan juga berpengaruh terhadap keinginan keluar karyawan.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Intention to Leave*

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja karyawan tergolong baik sehingga kepuasan kerja dapat dirasakan oleh karyawan di PT Pembangunan Jawa Bali UP Gresik. Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap *intention to leave*. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins (2003) keluar merupakan tanggapan ketidakpuasan yang diungkapkan melalui perilaku yang diarahkan pada keinginan untuk meninggalkan organisasi. Disamping itu hasil penelitian ini mendukung hasil

penelitian dari Syafrizal (2011) yang menyebutkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang maka semakin rendah tingkat *intention to leave* karyawan, begitupun sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan seseorang maka semakin tinggi tingkat *intention to leave* karyawan.

d. Pengaruh Tidak Langsung dari Kompensasi Non Finansial terhadap *Intention to Leave* melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung dari kompensasi non finansial terhadap *intention to leave* melalui kepuasan kerja sebesar -0,600. Koefisien pengaruh tidak langsung diperoleh dari hasil perkalian antara koefisien pengaruh langsung yang membentuknya. Nilai koefisien negatif menyatakan bahwa apabila pemberian kompensasi non finansial tinggi kemudian karyawan akan merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka tingkat *intention to leave* rendah

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil Deskripsi menunjukkan bahwa pemberian kompensasi non finansial di PT Pembangunan Jawa Bali Unit Gresik (PT PJB) sudah baik sesuai hasil dari grand mean pada distribusi frekuensi variabel. Kepuasan kerja di PT Pembangunan Jawa Bali Unit Gresik (PT PJB) sudah baik dan dapat dirasakan oleh semua karyawan. Sedangkan tingkat *intention to leave* karyawan di PT Pembangunan Jawa Bali Unit Gresik (PT PJB) rendah sehingga menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki keinginan untuk keluar atau meninggalkan perusahaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Nilai yang diperoleh dari analisis jalur menunjukkan variabel Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap *Intention to Leave*. Nilai yang diperoleh dari analisis jalur menunjukkan variabel Kompensasi Non Finansial terhadap *Intention to Leave* memiliki pengaruh negatif.
4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh

signifikan terhadap *Intention to Leave*. Nilai yang diperoleh dari analisis jalur menunjukkan variabel Kepuasan Kerja terhadap *Intention to Leave* memiliki pengaruh negatif.

Saran

1. Sebaiknya PT Pembangunan Jawa Bali UP Gresik meninjau terkait kompetensi yang dimiliki oleh supervisor dan promosi yang terjadi perusahaan karena berdasarkan hasil penelitian kedua item tersebut memperoleh rata-rata terendah dibandingkan dengan item yang lain.
2. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan yang berkenaan dengan aspek Kompensasi Non Finansial yaitu Pekerjaan dan Lingkungan kerja sehingga karyawan merasakan puas dalam bekerja.
3. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi *Intention to Leave* diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Dwinta Pratiwi dan Kristiani, 2006. *Pemanfaatan Kembali Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Pengembangan Keterampilan Khusus Tenaga Kesehatan*, diakses pada 13 September 2016
- Habibi, Mohamat. 2013. Analisis Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Kinerja Sebagai Variabel Intervening Pada RSIA "SRIKANDI" IBI Jember. Universitas Jember
- Harnoto. 2002. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prehallindo.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional: Konsep dan Aplikasi*. Penerbit UNDIP. Semarang
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*, Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sahari, Alex Bayu. 2009. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Perusahaan Rodeo-Lawang. Malang. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.

Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.