

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk.

4.1.1 Sejarah Perusahaan



Gambar 4.1 Logo PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk

Sumber: PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk 2014

Sejak awal berdirinya pada tahun 1966, Ancol Taman Impian atau biasa disebut Ancol sudah ditujukan sebagai sebuah kawasan wisata terpadu oleh Pemerintah Propinsi DKI Jakarta. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, Pemda DKI menunjuk PT Pembangunan Jaya sebagai Badan Pelaksana Pembangunan (BPP) Proyek Ancol yang dilakukan secara bertahap sesuai dengan peningkatan perekonomian nasional serta daya beli masyarakat. Sejalan dengan perkembangan perusahaan yang semakin meningkat pada tahun 1992 status Badan Pelaksana Pembangunan (BPP) Proyek Ancol diubah menjadi PT Pembangunan Jaya Ancol sesuai dengan akta perubahan No.33 tanggal 10 Juli 1992 sehingga terjadi

perubahan kepemilikan dan prosentase kepemilikan saham, yakni 20% dimiliki oleh PT Pembangunan Jaya dan 80% dimiliki oleh Pemda DKI Jakarta.

Pada 2 Juli 2004 Ancol melakukan “*go public*” dan mengganti statusnya menjadi PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk., dengan kepemilikan saham 72% oleh Pemda DKI Jakarta, 18% oleh PT Pembangunan Jaya, dan 10% oleh masyarakat. Langkah “*go public*” ini dilakukan untuk lebih meningkatkan kinerja perusahaan, karena akan lebih terkontrol, terukur, efisien dan efektif dengan tingkat profesionalisme yang tinggi serta menciptakan sebuah *Good & Clean Governance*. Kinerja dan citra yang positif ini akan menjadikan perusahaan terus tumbuh dan berkembang secara sehat pada masa depan. PT pembangunan Jaya Ancol, Tbk juga melakukan upaya repositioning dengan diluncurkannya logo Ancol yang baru pada 10 Juli 2005. Perubahan tersebut tidak semata menggaanti logo perusahaan, tetapi juga untuk memacu semangat dan budaya perusahaan secara keseluruhan.

4.1.2 Visi, Misi, dan Core Value Perusahaan

Tabel 4.1

Visi dan Misi Perusahaan

Visi	Menjadi perusahaan properti dan pengembang kawasan wisata terpadu, terbesar, dan terbaik di Asia Tenggara yang memiliki jaringan terluas.
Misi	Sebagai komunitas pembaharuan kehidupan masyarakat yang menjadi kebanggaan bangsa.

Lanjutan Tabel 4.1

	Senantiasa menciptakan lingkungan kehidupan sosial lebih baik melalui sajian hiburan berkualitas dan berunsur seni, budaya, dan pengetahuan dalam rangka mewujudkan komunitas pembaharuan kehidupan masyarakat yang menjadi kebanggaan bangsa.
--	--

Sumber: PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk 2014

PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk memiliki enam *core value* yaitu integritas, belajar terus menerus, terpanggil, berpikir kreatif, peduli sesama, dan bertanggung jawab.

Tabel 4.2
Core Value Perusahaan

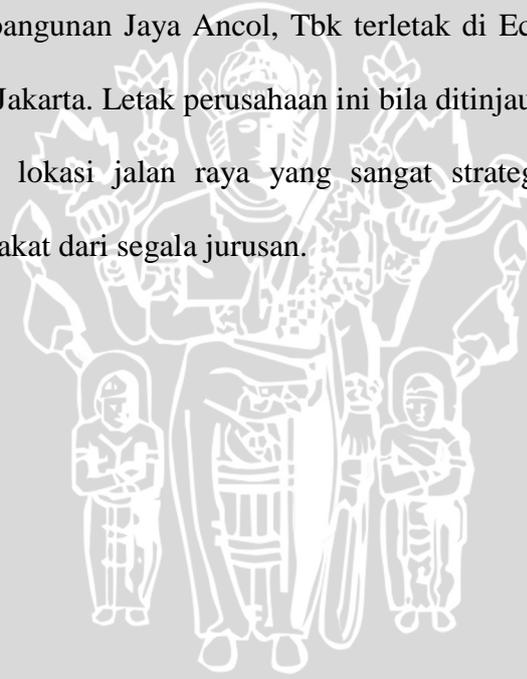
Core Value	Uraian
Integritas	Insan Ancol mampu melaksanakan tugas dengan benar dan hasil yang terpercaya. Berpegang teguh pada nilai-nilai dasar dan organisasi dalam aktivitas bisnis, yang digambarkan dengan kemantapan berbicara dan bertindak.
Belajar Terus Menerus	Insan Ancol memiliki semangat dan keingintahuan yang besar untuk terus belajar, dan senantiasa mencari beragam cara untuk menuntaskan aneka masalah.
Terpanggil	Insan Ancol berbekal motivasi kuat untuk menjalankan tugas-tugas serta bekerja dengan ikhlas, sepenuh hati dan senantiasa berusaha memberikan yang terbaik dari dirinya.
Berpikir Kreatif	Insan Ancol menumbuhkan keberanian dalam diri untuk berpikir kreatif di luar kebiasaan.
Peduli Sesama	Insan Ancol bekerja dengan hati, memperhatikan, serta peduli sesama dan sekitarnya.
Bertanggung Jawab	Insan Ancol bertanggung jawab dalam menjalankan tugas sebagai amanah yang harus dilaksanakan dengan baik, tuntas dan benar sesuai atau bahkan melebihi bobot amanah yang diberikan.

Sumber: PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk 2014

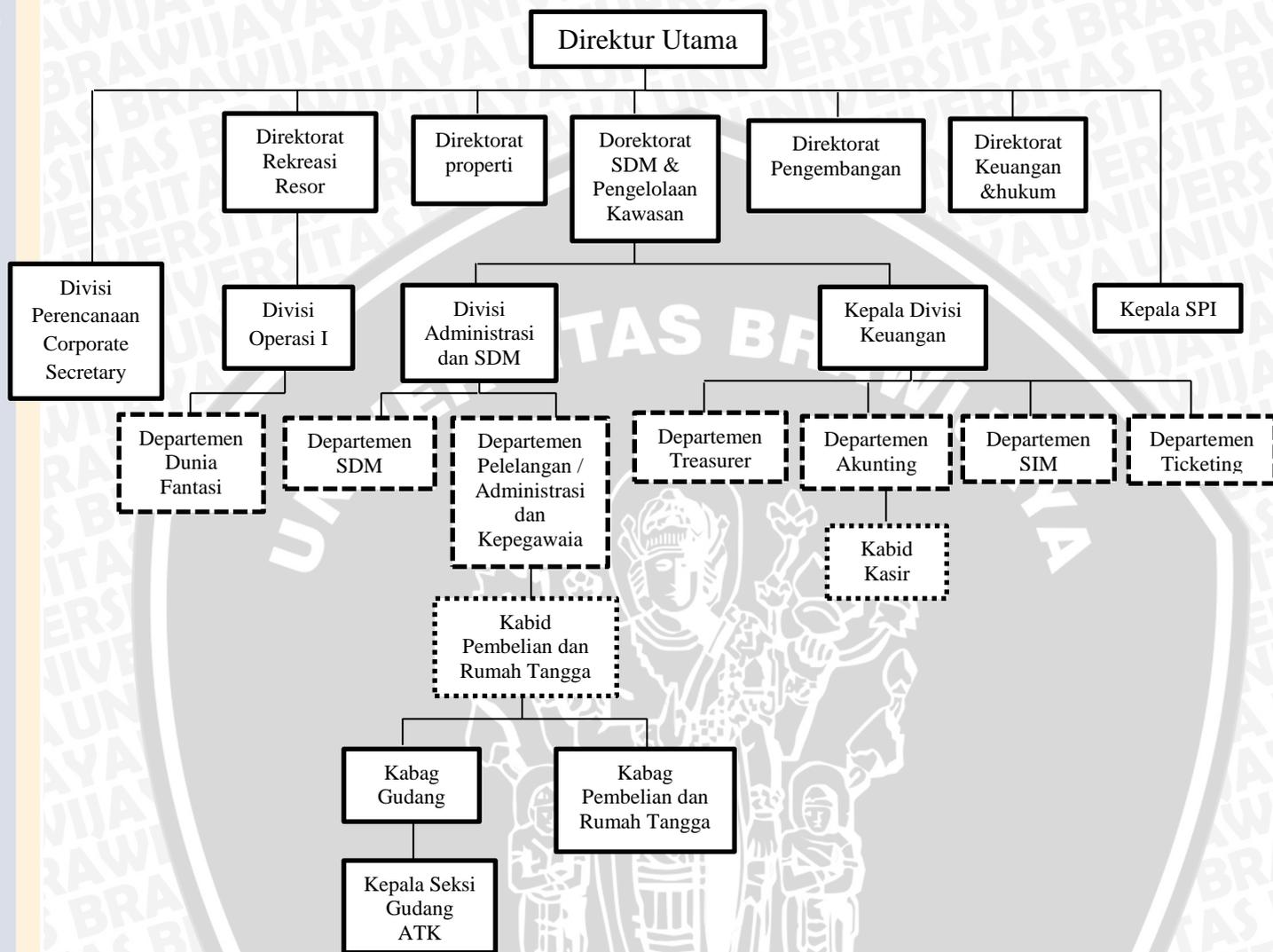
4.1.3 Lokasi Perusahaan

Lokasi sebuah perusahaan sangat menentukan maju tidaknya perusahaan tersebut dalam melaksanakan aktivitasnya, hal ini berkaitan dengan sarana kemudahan transportasi. Di dalam pemilihan lokasi tempat perusahaan harus berdasarkan pada pertimbangan-pertimbangan dan perhitungan-perhitungan yang teliti dan terarah, atas faktor yang memiliki peranan dan hubungan yang penting dalam perusahaan yang didirikan.

Lokasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk terletak di Ecovention Building Jl. Lodan Timur No.7 Jakarta. Letak perusahaan ini bila ditinjau dari segi aktivitas perusahaan berada di lokasi jalan raya yang sangat strategis karena mudah dijangkau oleh masyarakat dari segala jurusan.



4.1.4 Struktur Organisasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk.



Gambar 4.2

Struktur Organisasi PT Pembangunan Jaya Ancol

Sumber: PT Pembangunan Jaya Ancol 2014



4.1.5 Pembagian Tugas dan Wewenang

Dibawah ini adalah pembagian tugas dan wewenang pada PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk, yaitu:

1. Direktur Utama:
 - a. Bertanggung jawab atas semua tujuan strategis perseroan dan memastikan bahwa perseroan telah memenuhi akuntabilitas kepada perusahaan.
 - b. Berperan antara lain membangun visi, misi, dan nilai-nilai perseroan, menyusun strategi dan sistem kerja yang efektif, mengkoordinasi tugas-tugas dewan direksi dan membangun citra baik perseroan.
2. Direktorat Rekreasi Resor
 - a. Bertanggung jawab dalam menyusun strategi perseroan menuju kawasan rekreasi dan resor terpadu yang terbesar dan terbaik di Asia Tenggara.
3. Direktorat Properti

Berperan dalam meningkatkan image kawasan Ancol sebagai kawasan hunian mewah dan wisata terpadu di pinggir pantai.
4. Direktorat SDM & Pengelolaan Kawasan
 - a. Bertanggung jawab untuk mengidentifikasi dan menyesuaikan kompetensi utama yang diperlukan oleh Perseroan dalam mencapai visi, misi dan strategi usaha ke depan.
 - b. Memastikan bahwa manajemen dan karyawan mendapatkan program-program pelatihan yang mampu menunjang kinerjanya.

- c. Berperan dalam memelihara hubungan positif yang terbuka dan transparan kepada semua karyawan.

5. Direktorat Pengembangan

Menyelenggarakan aktivitas internal maupun eksternal Direksi dan Dewan Komisaris dengan penerapan *Good Corporate Governance*.

6. Direktorat Keuangan dan Hukum

- a. Bertanggung jawab atas terciptanya tujuan finansial Perseroan, mengawasi semua aktivitas keuangan Perseroan.
- b. Memonitor penyajian laporan keuangan untuk memastikan bahwa laporan yang disajikan sesuai dengan standar keuangan serta peraturan yang berlaku.
- c. Berperan dalam mengembangkan teknologi informasi dan mendukung strategi jangka pendek maupun jangka panjang melalui analisis data keuangan yang akurat dan optimal.
- d. Membina hubungan dengan komunitas Pasar Modal
- e. Bertugas untuk memastikan agar segala aktivitas perusahaan selalu mematuhi peraturan yang berlaku khususnya di bidang Pasar Modal.

7. Divisi Perencanaan *Corporate Secretary*

Menjembatani komunikasi antara Perseroan dengan pemegang saham, otoritas Pasar Modal dan masyarakat.

8. Kepala SPI

- a. Membantu organisasi untuk mencapai tujuannya, melalui pendekatan yang sistematis dan teratur untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektifitas pengelolaan resiko, pengendalian dalam proses *governance*.
- b. Menyatakan bahwa proses pengendalian yang telah dibuat dan diterapkan oleh manajemen telah cukup.
- c. Melakukan uji ketaatan terhadap ketentuan dan prosedur.
- d. Menentukan bahwa proses pengendalian telah berfungsi secara efisien dan efektif.
- e. Melaporkan hasil audit dan mengusulkan rekomendasi untuk perbaikan proses pengendalian.

9. Divisi Operasi

Berperan dalam menciptakan dan mengembangkan produk rekreasi dan resor yang inovatif.

10. Divisi Administrasi dan SDM

Meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan melalui pendidikan yang memadai, sistem imbalan yang sesuai kinerja perseorangan, fasilitas, dan iklim kerja yang kondusif.

11. Kepala Divisi Keuangan

Bertugas untuk mengawasi kinerja keuangan perseroan dan mengawasi pengembangan teknologi informasi dalam menganalisis data keuangan yang akurat dan optimal.

12. Departemen Dunia Fantasi

13. Departemen Sumber Daya Manusia

Meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan melalui pendidikan yang memadai, sistem imbalan yang sesuai kinerja perseorangan, fasilitas, dan iklim kerja yang kondusif.

14. Departemen Pelelangan, Administrasi dan Kepegawaian

Meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan melalui pendidikan yang memadai, sistem imbalan yang sesuai kinerja perseorangan, fasilitas, dan iklim kerja yang kondusif.

15. Departemen Treasurer

- a. Bertugas untuk mencapai tujuan finansial perseroan.
- b. Mengawasi semua aktifitas keuangan perseroan.

16. Departemen Akunting

Bertugas menyajikan laporan keuangan sesuai dengan standar keuangan serta peraturan yang berlaku.

17. Departemen SIM

Bertugas mengembangkan teknologi informasi dan mendukung strategi jangka pendek maupun jangka panjang melalui analisis data keuangan yang akurat dan optimal.

18. Departemen Ticketing

Bertugas mengatur penjualan tiket dan melaporkan hasil laporan penjualan tiket.

19. Kepala Bidang Pembelian dan Rumah Tangga

Bertanggung jawab menerima dan memesan persediaan kepada bagian administrasi.

20. Kepala Bidang Kasir

- a. Mengatur aliran kas masuk dan keluar setiap hari
- b. Melakukan pembayaran terhadap pembelian persediaan alat tulis kantor kepada supplier sesuai dengan *Purchase Order*, Surat jalan, dan Kwitansi.

21. Kepala Bagian Gudang

- a. Bertanggung jawab atas penyimpanan persediaan gudang.
- b. Mengatur persediaan.
- c. Memesan dan menerima persediaan.
- d. Mengeluarkan persediaan tiap akhir hari, bulan, dan tahunan.
- e. Membuat laporan akhir harian, bulanan, dan tahunan.
- f. Membuat laporan penerimaan persediaan dan laporan pengeluaran persediaan untuk dilaporkan kepada Manager Administrasi.

22. Kepala bagian Pembelian dan Rumah Tangga

Bertanggung jawab menerima dan memesan persediaan kepada Bagian Administrasi

4.1.6 Business Unit Perusahaan

1. Rekreasi

a. Taman dan Pantai

Taman dan pantai merupakan wahana hiburan yang menawarkan kesegaran suasana pantai bagi semua kalangan dan usia. Ada lima pantai yang dimiliki yaitu Pantai Marina, Festival, Indah, *Beach Pool*, dan Pantai Carnaval. Ancol juga memiliki Danau Impian, sepanjang kurang lebih 6,5 km, dengan *promenade* dan dilengkapi juga dengan fasilitas kuliner seperti Jimbaran Resto, Le Bridge, Starbucks, segara, dan lain-lain.

b. Dunia Fantasi

Dunia Fantasi atau lebih populer dengan sebutan Dufan, pertama kali dibuka untuk umum pada tahun 1985 dan merupakan *theme park* pertama yang dikembangkan oleh PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk. Dufan merupakan pusat hiburan *outdoor* terbesar di Indonesia yang memanjakan pengunjung dengan Fantasi Keliling Dunia, melalui berbagai wahana permainan berteknologi tinggi, yang terbagi dalam 8 kawasan yaitu Indonesia, Jakarta, Eropa, Asia, Amerika, Yunani, Hikayat, dan Kalila. Pada tahun 2014, Dufan dilengkapi dengan satu kawasan *indoor* yaitu Ice Age yang dilengkapi dengan berbagai wahana permainan. Dufan telah memiliki sertifikat ISO 9001:2008 sejak 2009.

c. Atlantis Water Adventure

Atlantis *Water Adventure* (AWA) adalah *theme park* kedua yang dikembangkan oleh Ancol. AWA merupakan hasil revitalisasi dari

Gelanggang Renang Ancol yang sudah ada sejak tahun 1974. AWA yang memiliki luas 5 hektar siap memberikan petualangan wisata air dengan 8 kolam utama yaitu: Poseidon, Antila, Plaza Atlas, Aquarius, Octopus, Atlantean, dan Kiddy Pool.

d. *Ocean Dream* Samudra

Ocean Dream Samudra (“Samudra”) adalah *theme park* ketiga yang dikembangkan oleh Ancol. Samudra merupakan *edutainment themed park* dengan nuansa koservasi alam yang memberikan pengetahuan kepada pengunjung mengenai laut dan isinya.

e. Pasar Seni

Pasar Seni merupakan pusat kegiatan seni dan kerajinan yang memberikan inspirasi serta wawasan bagi penikmat dan kolektor seni. Pasar Seni merupakan wujud nyata kepedulian Perseroan atas kelangsungan hidup para seniman berbakat. Pasar Seni juga dilengkapi dengan Galeri Pameran (*North Art Space/NAS*), toko cinderamata, plaza, dan panggung pertunjukan seni.

f. *Ocean Ecopark*

Ocean Ecopark memiliki luas lahan hampir 34 hektar merupakan kawasan hasil dari mengalihfungsikan Padang Golf Ancol menjadi sebuah sarana rekreasi terbaru yang menawarkan nilai-nilai edukasi dan petualangan dengan pendekatan *green lifestyle*, menjadi ruang terbuka bagi pengunjung Ancol Taman Impian untuk mengeksplorasi pengetahuan botani dan rekreasi luar ruang. *Ecopark* terbagi menjadi

beberapa kawasan (zona) dengan fungsi dan fasilitas berbeda. Selain *Ec Care*, *Eco Nature*, dan *Eco Art*, Ancol *Ecopark* juga akan mendirikan zona *Eco Energy*.

2. Properti

a. Marina Coast Royal Residence

Sebuah lahan hunuan eksklusif nan mewah dengan panorama pantai yang memberikan kenyamanan hidup bagi pemiliknya. Marina Coast Royal Residence dilengkapi dengan berbagai fasilitas, di antaranya lokasi strategis dekat dengan pusat perniagaan, akses langsung jalan tol dalam kota, sistem keamanan 24 jam yang terintegrasi, dan hanya 20 menit dari Pulau Seribu.

b. Marina Coast The Green

Marina Coast The Green diciptakan bagi mereka yang sangat menghargai alam dengan beragam keajaibannya. Terletak di Ancol Barat, memiliki keindahan alam pantai yang mempesona. Lokasinya yang strategis memudahkan penghuni dalam mengakses segala kebutuhan. Marina Coast The Green tersedia 96 unit dengan fasilitas yang lengkap, dengan orientasi bangunan menghadap ke utara dan selatan.

c. Marina Coast The Bukit

Nuansa alam perbukitan yang dipacu dengan keindahan pantai menciptakan ornamen alam yang khas dan menjadi tema keseharian di kawasan hunian Marina Coast The Bukit. Merupakan hunian mewah dengan tipe modern tropis. Marina Coast The Bukit terletak di kawasan

strategis dengan akses langsung menuju kawasan rekreasi Ancol Taman Impian.

d. De'Cove

De'Cove merupakan produk properti yang paling eksklusif dengan jumlah yang terbatas, yaitu hanya 12 unit. Keunikan De'Cove terletak pada desain bangunannya yang berkonsep natural-modern dengan orientasi bangunan menghadap utara, De'Cove memanjakan penghuninya dengan eksotisme Teluk Jakarta.

e. Apartemen Ancol *Northland Residence*

Apartemen Ancol *Northland Residence* adalah properti andalan mutakhir Ancol yang dirancang eksklusif dengan panorama laut yang eksotis dan terletak dilokasi emas yang strategis dan ideal dengan kemudahan akses tol serta “halaman depan” kawasan wisata terbesar di Indonesia, Taman Impian Jaya Ancol.

f. Jaya Ancol *Seafront*

Nikmati kenyamanan tinggal di kawasan eksklusif dan premium yang terdiri dari kondominium dan rumah dengan konsep arsitektur resor tropis yang modern dikombinasikan dengan kesederhanaan di Jaya Ancol *Seafront*, sebuah oasis hijau modern dalam sebuah lingkungan yang indah. Merupakan tempat untuk melepas segala kepenatan gaya hidup modern. Terletak strategis dekat laut dengan desain eksotis yang terlihat merangkul kehidupan itu sendiri.

g. Coasta Villa

Coasta Villa dikembangkan diatas lahan 3 ha dengan konsep *Cluster* dan *Double Decker*. Suasana penuh kenyamanan dan ketenangan karena semua kegiatan servis dan parkir mobil berada di *basement*. Dari lantai dasar langsung bisa menikmati hamparan taman hutan tropis tanpa lalu lalang kendaraan. 60% dari luas kawasan difungsikan sebagai *Green Area* dengan pemandangan hijau tropis nan eksotis dan ditata dengan sempurna dengan segala aktifitasnya

h. Ruko Permata Ancol.

Kompleks ruko yang berlokasi di daerah Pademangan, Jakarta ini dibangun di atas tanah seluas 8 ha. Ruko Permata Ancol terdiri dari 536 unit dengan 3,5 lantai serta memiliki akses ke jalan tol dan kawasan perdagangan Mangga Dua.

3. Resor

a. Putri Duyung Ancol

Penginapan tepi pantai bergaya unik berbentuk cottages dengan 133 kamar ini memiliki berbagai fasilitas khusus, seperti : ruang serba guna, ruang rapat, dan lokasi pesta pantai. Putri Duyung Ancol juga menawarkan fasilitas olahraga, seperti kolam renang, tenis meja, lapangan volly pantai. Arsitektur artistik Putri Duyung Ancol kental dengan perpaduan gaya posmo dan romantisme Indonesia Timur, ditata selaras dengan lingkungan pantai untuk menciptakan suasana yang berselera eksotik.

b. *Town House* Putri Duyung Ancol

Town House mewah dengan gaya hidup modern yang nyaman dan asri ini memiliki 36 unit dan dibangun dengan arsitektur bergaya mediteranian dilengkapi dengan fasilitas lengkap untuk penghuni yang juga memiliki paket *meeting* dan menginap.

c. Pulau Bidadari

Pulau Bidadari yang terletak di kepulauan Seribu ini dapat ditempuh dalam waktu 20 menit dari Marina. Pulau Bidadari memiliki 49 cottages yang terdiri dari 23 unit tipe deluxe, 20 unit tipe family, 3 unit family suite, dan 3 unit tipe suite serta memiliki sarana serba guna, restoran, bar, dan toko cinderamata.

d. Marina Ancol

Dermaga kapal pesiar (speed boat dan yacht) bergaya kosmopolitan yang pertama dan terlengkap di Indonesia, dirancang untuk tempat berlabuh kapal pesiar berbagai ukuran. Marina juga berfungsi sebagai pusat olahraga laut, ski air, wind surfing, diving, sailing, serta pelabuhan kapal pesiar untuk menuju Kepulauan Seribu. Marina dilengkapi dengan fasilitas dermaga, marine band, pompa bensin, dermaga bongkar muat, agen perjalanan wisata dan olahraga bahari.

4.1.7 Jam Kerja Karyawan

Jam kerja karyawan di PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk berlangsung selama 6 hari kerja dalam seminggu, yaitu pada hari Senin sampai hari Sabtu.

Untuk hari minggu dan hari libur nasional berlaku jam kerja piket. Adapun jam

kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan adalah masuk mulai pukul 08.00 WIB sampai pukul 17.00 WIB dan istirahat mulai pukul 12.00 WIB sampai dengan pukul 13.00 WIB.

4.2 Gambaran Umum Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan yang berjumlah 55 orang responden, maka dapat diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan usia responden, jenis kelamin responden, pendidikan terakhir responden, dan masa kerja responden. Gambaran karakteristik responden secara rinci adalah sebagai berikut:

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (tahun)	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	18-22	21	38,2
2	23-27	7	12,7
3	28-32	8	14,5
4	33-37	6	10,9
5	38-42	9	16,4
6	43-47	3	5,5
7	48-52	1	1,8
Jumlah		55	100

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2014

Berdasarkan tabel 4.3 tersebut, dapat diketahui bahwa responden yang berusia 18 tahun sampai 22 tahun sebanyak 21 orang responden atau 38,2%,

berusia antara 23 tahun sampai 27 tahun sebanyak 7 orang responden atau 12,7%,
 berusia antara 28 tahun sampai 32 tahun sebanyak 8 orang responden atau 14,5%,
 berusia antara 33 tahun sampai 37 tahun sebanyak 6 orang responden atau 10,9%,
 berusia antara 38 tahun sampai 42 tahun sebanyak 9 orang responden atau 16,4%,
 berusia antara 43 tahun sampai 47 tahun sebanyak 3 orang responden atau 5,5%,
 berusia antara 48 tahun sampai 52 tahun sebanyak 1 orang responden atau 1,8%.
 Berdasarkan data tersebut, maka usia responden yang paling banyak adalah antara
 18 tahun sampai 22 tahun.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	39	70,9
2	Perempuan	16	29,1
Jumlah		55	100

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2014

Berdasarkan tabel 4.4 tersebut, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 39 orang responden atau 70,9%, sedangkan perempuan sebanyak 16 orang responden atau 29,1%. Berdasarkan data tersebut, maka responden yang paling banyak adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	SMP	8	14,5
2	SMA	17	30,9
3	SMK	17	30,9
4	DIPLOMA 3	7	12,7
5	STRATA 1	6	10,9
Jumlah		55	100

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2014

Berdasarkan data pada tabel 4.5 tersebut, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir SMP sebanyak 8 orang responden atau 14,5%, responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 17 orang responden atau 30,9%, responden dengan pendidikan terakhir SMK sebanyak 17 orang responden atau 30,9%, responden dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 7 orang responden atau 12,7%, responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 6 orang responden atau 10,9%. Berdasarkan data tersebut, maka responden yang paling banyak adalah responden dengan pendidikan SMA dan SMK.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Data karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja (tahun)	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	0-3	32	58,2
2	4-7	6	10,9
3	8-11	3	5,5
4	12-15	5	9,1
5	16-19	7	12,7
6	20-23	1	1,8
7	24-27	1	1,8
Jumlah		55	100

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2014

Berdasarkan data pada tabel 4.6 tersebut, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki masa kerja 0 tahun sampai 3 tahun sebanyak 32 orang responden atau 58,2%, responden yang memiliki masa kerja 4 tahun sampai 7 tahun sebanyak 6 orang responden atau 10,9%, responden yang memiliki masa kerja 8 tahun sampai 11 tahun sebanyak 3 orang responden atau 5,5%, responden yang memiliki masa kerja 12 tahun sampai 15 tahun sebanyak 5 orang responden atau 9,1%, responden yang memiliki masa kerja 16 tahun sampai 19 tahun sebanyak 7 orang responden atau 12,75%, responden yang memiliki masa kerja 20 tahun sampai 23 tahun sebanyak 1 orang responden atau 1,8%, responden yang memiliki masa kerja 24 tahun sampai 27 tahun sebanyak 1 orang responden atau 1,8%. Berdasarkan data tersebut, maka responden yang paling banyak adalah responden dengan masa kerja 0 tahun sampai 3 tahun.

Berdasarkan data usia responden, pendidikan terakhir, dan masa kerja, maka dapat dibuat tabel silang sebagai berikut:

Tabel 4.7

Tabel Masa Kerja, Usia, dan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir		SMP	SMA	SMK	D3	S1	Total Per Kelas Usia
MK	usia						
0-3	18-22	5	8	5	2		20
	23-27			2			2
	28-32		2		1	4	7
	33-37			1			1
	38-42		1	1			2
	43-47						0
	48-52						0
4-7.	18-22	1					1
	23-27		2			1	3
	28-32					1	1
	33-37						0
	38-42		1				1
	43-47						0
	48-52						0
8-11.	18-22						0
	23-27			1	1		2
	28-32						0
	33-37				1		1
	38-42						0
	43-47						0
	48-52						0
12-15.	18-22						0
	23-27						0
	28-32						0
	33-37			1	1		2
	38-42	1	1	1			3
	43-47						0
	48-52						0
16-19.	18-22						0
	23-27						0
	28-32						0
	33-37		1		1		2
	38-42			3			3
	43-47	1					1
	48-52			1			1

Lanjutan Tabel 4.7

20-23.	18-22						0
	23-27						0
	28-32						0
	33-37						0
	38-42						0
	43-47		1				1
	48-52						0
24-27.	18-22						0
	23-27						0
	28-32						0
	33-37						0
	38-42						0
	43-47			1			1
	48-52						0
TOTAL		8	17	17	7	6	55

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2014

4.3 Analisis Data

4.3.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan penelitian responden dan distribusi item-item masing-masing variabel. Data yang dikumpulkan, diedit dan ditabulasikan dalam tabel, kemudian dibahas secara deskriptif. Ukuran deskriptifnya adalah pemberian angka, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka persentase.

a. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

Dalam variabel kepuasan kerja terdapat sepuluh item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X1.1	6	10.91	34	61.82	4	7.27	11	20.00	0	0.00	55	100	3.64
X1.2	8	14.55	25	45.45	9	16.36	13	23.64	0	0.00	55	100	3.51
X1.3	9	16.36	38	69.09	6	10.91	2	3.64	0	0.00	55	100	3.98
X1.4	9	16.36	38	69.09	6	10.91	1	1.82	1	1.82	55	100	3.96
X1.5	8	14.55	44	80.00	2	3.64	1	1.82	0	0.00	55	100	4.07
X1.6	12	21.82	39	70.91	4	7.27	0	0.00	0	0.00	55	100	4.15
X1.7	7	12.73	32	58.18	8	14.55	6	10.91	2	3.64	55	100	3.65
X1.8	9	16.36	33	60.00	6	10.91	6	10.91	1	1.82	55	100	3.78
X1.9	6	10.91	43	78.18	5	9.09	1	1.82	0	0.00	55	100	3.98
X1.10	4	7.27	43	78.18	7	12.73	1	1.82	0	0.00	55	100	3.91
Total Rata-Rata atau Mean Variabel Kepuasan Kerja (X_1)												3.86	

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2014

Keterangan: X1.1: Kesesuaian gaji karyawan setara dengan perusahaan lain.

X1.2: Kesesuaian antara gaji dengan tingkat biaya hidup.

X1.3: Pekerjaan yang ditawarkan menarik.

X1.4: Pekerjaan yang diberikan tidak membosankan.

X1.5: Hubungan dengan rekan kerja sangat kooperatif.

X1.6: Komunikasi dengan rekan kerja terjalin dengan baik.

X1.7: Adanya sistem promosi yang baik.

X1.8: Adanya kesempatan untuk dipromosikan.

X1.9: Hubungan penyelia dengan karyawan berjalan dengan baik.

X1.10: Penyelia membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 55 responden, terdapat 6 responden atau 10,91% yang menyatakan sangat setuju tentang kesesuaian gaji karyawan setara dengan yang diberikan perusahaan lain, yang menyatakan setuju sebanyak 34 responden atau 61,82%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 7,27%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 11 responden atau 20,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata atau mean item tentang kesesuaian gaji karyawan setara dengan yang diberikan perusahaan lain sebesar 3,64. Hal ini menyatakan rata-rata responden setuju bahwa gaji yang diterima sesuai dengan yang diberikan perusahaan lain.

Untuk item kedua yaitu kesesuaian antara gaji dengan tingkat biaya hidup, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 14,55%, yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden atau 45,45%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 9 responden atau 16,36%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 13 responden atau 23,64%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata atau mean item tentang kesesuaian antara gaji dengan tingkat biaya hidup sebesar 3,51. Hal ini menyatakan rata-rata responden setuju bahwa kesesuaian gaji dengan tingkat biaya hidup.

Untuk item ketiga yaitu pekerjaan yang ditawarkan menarik, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 16,36%, yang menyatakan setuju sebanyak 38 responden atau 69,09%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 10,91%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,64%, dan yang menyatakan sangat tidak

setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata atau mean item tentang pekerjaan yang ditawarkan menarik sebesar 3,98. Hal ini menyatakan rata-rata responden setuju bahwa pekerjaan yang ditawarkan menarik.

Untuk item keempat yaitu pekerjaan yang diberikan tidak membosankan, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 16,36%, yang menyatakan setuju sebanyak 38 responden atau 69,09%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 10,91%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,82%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,82%. Rata-rata atau mean item pekerjaan yang diberikan tidak membosankan sebesar 3,96. Hal ini menyatakan rata-rata responden setuju bahwa pekerjaan yang diberikan tidak membosankan.

Untuk item kelima yaitu hubungan dengan rekan kerja sangat kooperatif, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 14,55%, yang menyatakan setuju sebanyak 44 responden atau 80,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 3,64%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,82%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata atau mean item tentang hubungan dengan rekan kerja sangat kooperatif sebesar 4,07. Hal ini menyatakan rata-rata responden setuju bahwa hubungan dengan rekan kerja sangat kooperatif.

Untuk item keenam yaitu komunikasi dengan rekan kerja terjalin dengan baik, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak

12 responden atau 21,82%, yang menyatakan setuju sebanyak 39 responden atau 70,91%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 7,27%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata atau mean item tentang komunikasi dengan rekan kerja terjalin dengan baik sebesar 4,15. Hal ini menyatakan responden setuju bahwa komunikasi dengan rekan kerja terjalin dengan baik.

Untuk item ketujuh yaitu adanya sistem promosi yang baik, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 12,73%, yang menyatakan setuju sebanyak 32 responden atau 58,18%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 8 responden atau 14,55%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden atau 10,91%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,64%. Rata-rata atau mean item tentang adanya sistem promosi yang baik sebesar 3,65. Hal ini menyatakan rata-rata responden setuju bahwa adanya sistem promosi yang baik.

Untuk item kedelapan yaitu adanya kesempatan untuk dipromosikan, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 16,36%, yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden atau 60,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 10,91%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden atau 10,91%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,82%. Rata-rata atau mean item tentang adanya kesempatan untuk dipromosikan sebesar 3,78. Hal ini menyatakan rata-rata responden setuju bahwa adanya kesempatan untuk dipromosikan.

Untuk item kesembilan yaitu hubungan penyelia dengan karyawan berjalan baik, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau 10,91%, yang menyatakan setuju sebanyak 43 responden atau 78,18%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 9,09%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,82%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata atau mean item tentang hubungan penyelia dengan karyawan berjalan baik sebesar 3,98. Hal ini menyatakan rata-rata responden setuju bahwa hubungan penyelia dengan karyawan berjalan baik.

Untuk item kesepuluh yaitu penyelia membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau 7,27%, yang menyatakan setuju sebanyak 43 responden atau 78,18%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 responden atau 12,73%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,82%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata atau mean item tentang penyelia membantu dalam menyelesaikan pekerjaan sebesar 3,91. Hal ini menyatakan rata-rata responden setuju bahwa penyelia membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kesimpulan dari Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X_1) menyatakan bahwa total rata-rata atau mean sebesar 3,86. Hal ini menyatakan rata-rata responden setuju bahwa kepuasan kerja di PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk baik.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Stres kerja (X_2)

Dalam variabel Stres kerja terdapat enam item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada

Tabel 4.9 :

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Variabel Stres kerja (X_2)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X2.1	0	0.00	7	12.73	10	18.18	30	54.55	8	14.55	55	100	2.29
X2.2	0	0.00	7	12.73	7	12.73	34	61.82	7	12.73	55	100	2.25
X2.3	0	0.00	9	16.36	8	14.55	31	56.36	7	12.73	55	100	2.35
X2.4	2	3.64	9	16.36	13	23.64	27	49.09	4	7.27	55	100	2.60
X2.5	1	1.82	9	16.36	5	9.09	35	63.64	5	9.09	55	100	2.38
X2.6	2	3.64	18	32.73	8	14.55	25	45.45	2	3.64	55	100	2.87
Total Rata-Rata atau Mean Variabel Stres Kerja (X_2)												2.46	

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2014

Keterangan: X2.1: Saya cepat tersinggung.

X2.2: Saya banyak melamun.

X2.3: Meningkatnya tekanan darah.

X2.4: Mudah lelah secara fisik.

X2.5: Sering menunda pekerjaan yang diberikan perusahaan.

X2.6: Mengalami perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan).

Pada Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa dari 55 responden, terdapat 0 responden atau 0% yang menyatakan sangat setuju tentang cepat tersinggung,

yang menyatakan setuju sebanyak 7 responden atau 12,73%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 10 responden atau 18,18%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 30 responden atau 54,55%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 responden atau 14,55%. Rata-rata atau mean item tentang cepat tersinggung sebesar 2,29. Hal ini menyatakan rata-rata responden cukup setuju bahwa cepat tersinggung.

Untuk item kedua yaitu banyak melamun, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan setuju sebanyak 7 responden atau 12,73%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 responden atau 12,73%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 34 responden atau 61,82%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 responden atau 12,73%. Rata-rata atau mean item tentang banyak melamun sebesar 2,25. Hal ini menyatakan rata-rata responden cukup setuju bahwa banyak melamun.

Untuk item ketiga yaitu meningkatnya tekanan darah, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan setuju sebanyak 9 responden atau 16,36%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 8 responden atau 14,55%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 31 responden atau 56,36%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 responden atau 12,73%. Rata-rata atau mean item tentang meningkatnya tekanan darah sebesar 2,35. Hal ini menyatakan rata-rata responden cukup setuju bahwa meningkatnya tekanan darah.

Untuk item keempat yaitu mudah lelah secara fisik, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 3,64%, yang menyatakan setuju sebanyak 9 responden atau 16,36%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 13 responden atau 23,64%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 27 responden atau 49,09%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden atau 7,27%. Rata-rata atau mean item tentang mudah lelah secara fisik sebesar 2,60. Hal ini menyatakan rata-rata responden cukup setuju bahwa mudah lelah secara fisik.

Untuk item kelima yaitu sering menunda pekerjaan yang diberikan perusahaan, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 responden atau 1,82%, yang menyatakan setuju sebanyak 9 responden atau 16,36%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 9,09%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 35 responden atau 63,64%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 responden atau 9,09%. Rata-rata atau mean item tentang sering menunda pekerjaan yang diberikan perusahaan sebesar 2,38. Hal ini menyatakan rata-rata responden cukup setuju bahwa sering menunda pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Untuk item keenam yaitu mengalami perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan), dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 3,64%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 32,73%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 8 responden atau 14,55%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 25 responden atau 45,45%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2

responden atau 3,64%. Rata-rata atau mean item tentang mengalami perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan) sebesar 2,46. Hal ini menyatakan rata-rata responden cukup setuju bahwa mengalami perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan).

Kesimpulan dari Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X_2) menyatakan bahwa total rata-rata atau mean sebesar 2,46. Hal ini menyatakan rata-rata responden menyatakan cukup setuju bahwa stres kerja di PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk cukup tinggi.

d. Distribusi Frekuensi Variabel *Turnover Intention* (Y)

Dalam variabel *Turnover Intention* terdapat enam item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.10 :

Tabel 4.10

Distribusi Frekuensi Variabel *Turnover Intention* (Y)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y1.1	2	3.64	8	14.55	15	27.27	24	43.64	6	10.91	55	100	2.56
Y1.2	4	7.27	18	32.73	10	18.18	20	36.36	3	5.45	55	100	3.00
Y1.3	1	1.82	18	32.73	7	12.73	27	49.09	2	3.64	55	100	2.80
Y1.4	0	0.00	15	27.27	10	18.18	23	41.82	7	12.73	55	100	2.60
Y1.5	1	1.82	18	32.73	11	20.00	21	38.18	4	7.27	55	100	2.84
Y1.6	0	0.00	18	32.73	15	27.27	21	38.18	1	1.82	55	100	2.91
Total Rata-Rata atau Mean Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)												2.78	

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2014

Keterangan: Y1.1: Adanya niat keluar dari pekerjaan.

Y1.2: Adanya keinginan mencari pekerjaan yang lebih baik.

Y1.3: Sering membandingkan pekerjaan yang lebih baik dari sekarang.

Y1.4: Adanya pemikiran tidak mempunyai masa depan jika tetap bekerja di perusahaan ini.

Y1.5: Adanya keinginan untuk pindah kerja ke perusahaan lain dengan harapan dapat membangun karir di perusahaan tersebut.

Y1.6: Adanya kemungkinan untuk pindah kerja pada waktu yang akan datang.

Pada Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa dari 55 responden, terdapat 2 responden atau 3,64% yang menyatakan sangat setuju tentang adanya niat untuk keluar dari pekerjaan, yang menyatakan setuju sebanyak 8 responden atau 14,55%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 15 responden atau 27,27%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 24 responden atau 43,64%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 responden atau 10,91%. Rata-rata atau mean item tentang adanya niat untuk keluar dari pekerjaan sebesar 2,56. Hal ini menyatakan rata-rata responden cukup setuju bahwa adanya niat untuk keluar dari pekerjaan.

Untuk item kedua yaitu adanya keinginan mencari pekerjaan yang lebih baik, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau 7,27%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 32,73%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 10 responden atau 18,18%, yang

menyatakan tidak setuju sebanyak 20 responden atau 36,36%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden atau 5,45%. Rata-rata atau mean item tentang adanya keinginan mencari pekerjaan yang lebih baik sebesar 3,00. Hal ini menyatakan rata-rata responden cukup setuju bahwa adanya keinginan mencari pekerjaan yang lebih baik.

Untuk item ketiga yaitu sering membandingkan pekerjaan yang lebih baik dari sekarang, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 responden atau 1,82%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 32,73%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 responden atau 12,73%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 27 responden atau 49,09%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,64%. Rata-rata atau mean item tentang sering membandingkan pekerjaan yang lebih baik dari sekarang sebesar 2,80. Hal ini menyatakan rata-rata responden cukup setuju bahwa sering membandingkan pekerjaan yang lebih baik dari sekarang.

Untuk item keempat yaitu adanya pemikiran tidak mempunyai masa depan jika tetap bekerja di perusahaan ini, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan setuju sebanyak 15 responden atau 27,27%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 10 responden atau 18,18%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 23 responden atau 41,82%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 responden atau 12,73%. Rata-rata atau mean item tentang adanya pemikiran tidak mempunyai masa depan jika tetap bekerja di perusahaan ini sebesar 2,60. Hal ini menyatakan

rata-rata responden cukup setuju bahwa adanya pemikiran tidak mempunyai masa depan jika tetap bekerja di perusahaan ini.

Untuk item kelima yaitu adanya keinginan untuk pindah kerja ke perusahaan lain dengan harapan dapat membangun karir di perusahaan tersebut, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 responden atau 1,82%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 32,73%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 11 responden atau 20,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 21 responden atau 38,18%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden atau 7,27%. Rata-rata atau mean item tentang adanya keinginan untuk pindah kerja ke perusahaan lain dengan harapan dapat membangun karir di perusahaan tersebut sebesar 2,84. Hal ini menyatakan rata-rata responden cukup setuju bahwa adanya keinginan untuk pindah kerja ke perusahaan lain dengan harapan dapat membangun karir di perusahaan tersebut.

Untuk item keenam yaitu adanya kemungkinan untuk pindah kerja pada waktu yang akan datang, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 32,73%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 15 responden atau 27,27%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 21 responden atau 38,18%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,82%. Rata-rata atau mean item tentang adanya kemungkinan untuk pindah kerja pada waktu yang akan datang sebesar 2,91. Hal ini menyatakan rata-rata responden cukup

setuju bahwa adanya kemungkinan untuk pindah kerja pada waktu yang akan datang.

Kesimpulan dari Tabel Distribusi Frekuensi Variabel *turnover intention* (Y_1) menyatakan bahwa total rata-rata atau mean sebesar 2,78. Hal ini menyatakan rata-rata responden cukup setuju bahwa *turnover intention* di PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk cukup tinggi.

4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu kepuasan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention* (Y).

a. Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 13.00* didapat model regresi seperti pada Tabel 4.11 :

Tabel 4.11

Persamaan Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.047	5.266		4.567	.000
	X1	-.363	.106	-.392	-3.439	.001
	X2	.453	.120	.431	3.784	.000

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2014

Berdasarkan pada Tabel 4.11 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 24,047 - 0,363 X_1 + 0,453 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. *Turnover Intention* akan menurun sebesar 0,363 satuan untuk setiap tambahan X_1 (kepuasan kerja). Jadi apabila kepuasan kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka *turnover intention* akan menurun sebesar 0,363 dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- b. *Turnover Intention* akan meningkat sebesar 0,453 satuan untuk setiap tambahan X_2 (stres kerja). Jadi apabila stres kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka *turnover intention* akan meningkat sebesar 0,453 dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, antara lain kepuasan kerja sebesar -0,363, stres kerja sebesar 0,453. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* sedangkan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Dengan kata lain, apabila kepuasan kerja meningkat maka akan diikuti penurunan *turnover Intention* dan apa bila stres kerja meningkat maka akan diikuti kenaikan *turnover intention*.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (Kepuasan kerja (X_1) dan Stres kerja (X_2)) terhadap variabel terikat (*Turnover Intention*) digunakan nilai R^2 , nilai R^2 seperti dalam Tabel 4.12 dibawah ini:

Tabel 4.12

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.722	.522	.503

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2014

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 4.12 diperoleh hasil R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,522. Artinya bahwa 52,2% variabel *turnover intention* akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu kepuasan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2). Sedangkan sisanya 47,8% variabel *turnover intention* akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan stres kerja dengan variabel *turnover intention*, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.722, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) dengan *turnover intention* termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8. Hubungan antara variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) dengan *turnover intention* bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka *turnover intention* juga akan mengalami peningkatan.

4.3.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diperoleh. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

a. Hipotesis I (F test / Serempak)

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

H_0 ditolak jika F hitung $>$ F tabel

H_0 diterima jika F hitung $<$ F tabel

Tabel 4.13
Hasil Uji F/Serempak

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	659.044	2	329.522	28.355	.000 ^a
	Residual	604.302	52	11.621		
	Total	1263.345	54			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2014

Berdasarkan Tabel 4.13 nilai F hitung sebesar 28,355 Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 52) adalah sebesar 3,175. Karena F hitung $>$ F tabel yaitu $28,355 > 3,175$ atau nilai signifikansi F (0,000) $<$ $\alpha = 0.05$ maka

model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (*turnover intention*) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (kepuasan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2)).

b. Hipotesis II (t test / Parsial)

t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika t hitung $>$ t tabel atau -t hitung $<$ -t tabel maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika t hitung $<$ t tabel atau -t hitung $>$ -t tabel maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14

Hasil Uji t / Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.047	5.266		4.567	.000
	X1	-.363	.106	-.392	-3.439	.001
	X2	.453	.120	.431	3.784	.000

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2014

Berdasarkan Tabel 4.14 diperoleh hasil sebagai berikut :

- t test antara X_1 (kepuasan kerja) dengan Y (*turnover intention*) menunjukkan t hitung = 3,439. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 52) adalah sebesar 2,007. Karena t hitung $>$ t tabel yaitu 3,439 $>$

2,007 atau nilai signifikansi $t(0,001) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_1 (kepuasan kerja) terhadap *turnover intention* adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja atau dengan meningkatkan kepuasan kerja maka *turnover intention* akan mengalami penurunan secara nyata.

- b. t test antara X_2 (stres kerja) dengan Y (*turnover intention*) menunjukkan t hitung = 3,784. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 52) adalah sebesar 2,007. Karena t hitung > t tabel yaitu $3,784 > 2,007$ atau nilai signifikansi $t(0,000) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_2 (stres kerja) terhadap *turnover intention* adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Stres kerja atau dengan Stres kerja semakin tinggi maka *turnover intention* akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap *turnover intention* adalah stres kerja karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Analisis Statistik Deskriptif

Dari hasil analisis data sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X_1) mempunyai kontribusi yang besar dalam menurunkan *turnover intention* (Y). Pada Tabel 4.8 untuk item kedua yaitu kesesuaian antara gaji dengan tingkat biaya hidup hanya mendapatkan skor 3.51, sedangkan item pertama yaitu kesesuaian gaji karyawan setara dengan yang diberikan oleh perusahaan lain hanya mendapatkan skor 3,64. Kedua item perlu ditingkatkan, kepuasan kerja yang tinggi diharapkan dapat membuat karyawan menjadi semakin setia kepada organisasi, semakin baik dalam bekerja, merasa senang dalam bekerja, dan pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas. Byars dan Rue (2005:275), “menyatakan bahwa ada lima komponen yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu sikap terhadap kelompok kerja, kondisi umum pekerjaan, sikap terhadap perusahaan, keuntungan secara ekonomi, dan sikap terhadap manajemen”. Komponen lain mencakup kondisi pikiran karyawan tentang pekerjaan itu sendiri dan kehidupan secara umum. Sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan mungkin positif atau negatif. Kesehatan, usia, tingkat aspirasi, status sosial, kegiatan sosial, dan kegiatan politik dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain gaji pokok, perusahaan perlu memberikan bonus menarik.

Methis dan Jackson (2006:173) menyatakan bahwa, “bonus juga digunakan untuk memberikan imbalan kepada karyawan untuk memberikan kontribusi ide-

ide baru, mengembangkan keterampilan mereka, atau mendapatkan sertifikasi profesional”. Dengan meningkatkan pemberian bonus diharapkan karyawan dapat memberikan kontribusi ide-ide baru yang akan membantu perusahaan untuk semakin berkembang. Keterampilan karyawan yang sesuai dengan bidangnya juga akan semakin berkembang sehingga menurunkan niat karyawan untuk karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan hal-hal tersebut agar karyawan mendapat kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian di Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki kontribusi besar terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin baik kepuasan kerja di perusahaan maka akan menurunkan tingkat *turnover intention*, sebaliknya ketidakpuasan kerja akan memicu tingginya tingkat *turnover intention* karyawan.

Sedangkan pada Tabel 4.9 nilai mean X_2 sebesar 2,46 dapat dikatakan cukup tinggi. Dengan demikian karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk memiliki tingkat stres kerja yang cukup tinggi, sehingga dapat meningkatkan angka *turnover intention*. Variabel *turnover intention* (Y) dengan item adanya niat untuk keluar dari pekerjaan, adanya keinginan mencari pekerjaan yang lebih baik, sering membandingkan pekerjaan yang lebih baik dari sekarang, adanya pemikiran tidak mempunyai masa depan jika tetap bekerja di perusahaan ini, adanya keinginan untuk pindah kerja ke perusahaan lain dengan harapan dapat membangun karir di perusahaan tersebut,

dan adanya kemungkinan untuk pindah kerja pada waktu yang akan datang. Pada Tabel 4.10 nilai mean variabel (Y) 2,78 hal ini menunjukkan skor cukup.

4.4.2 Analisis Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu kepuasan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention* (Y). Pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar -0,363 dan variabel stres kerja (X_2) sebesar 0,453. Untuk variabel kepuasan kerja mempunyai nilai koefisien beta sebesar -0,392 dan t hitung sebesar -3,439. Sedangkan variabel stres kerja mempunyai nilai koefisien beta sebesar 0,431 dan t hitung sebesar 3,784.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Penelitian di Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk menunjukkan bahwa stres kerja memiliki kontribusi besar terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja di perusahaan maka akan memicu tingginya tingkat *turnover intention*, sebaliknya semakin rendah tingkat stres kerja maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan.

Secara simultan variabel kepuasan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) memberikan kontribusi sebesar 52,2%. Sedangkan sisanya sebesar 47,8%, variabel *Turnover Intention* (Y) akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Seperti yang di kemukakan oleh Zafane (2003:27-31) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu,

“faktor eksternal, yakni pasar tenaga kerja, faktor intitusi yakni kondisi ruang kerja, keterampilan kerja, dan penyelia, karakreristik personal dari karyawan seperti intelegensi, sikap, masa lalu, jenis kelamin, minat, umur, dan lama bekerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya”. Flinkman et al. (2006:62) juga memberikan alasan utama karyawan meninggalkan pekerjaan adalah, “gaji, banyaknya permintaan pekerjaan, pergeseran waktu kerja, dan status pekerjaan yang tidak pasti”. Hal ini mendorong karyawan untuk mencari pemuas kebutuhan dengan mencari alternatif pekerjaan di tempat lain apabila terdapat kesenjangan antara kepuasan kerja yang diharapkan dan kenyataan yang diterima atas faktor tinggi rendahnya kepuasan kerja sehingga akan meningkatkan *turnover intention* dari karyawan dan mencari perusahaan lain yang lebih bisa memenuhi harapan atas kepuasan kerja mereka. Dari beberapa hal tersebut dapat dikembangkan menjadi variabel penelitian pengaruh *turnover intention*, dan diharapkan variabel tersebut dapat memperkuat hasil penelitian berikutnya. Hal ini lah yang menjadi keterbatasan penelitian sehingga diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain selain kepuasan kerja dan stres kerja.