

## **BAB 2**

### **GAMBARAN UMUM PT. X BEKASI DAN DESKRIPSI RESPONDEN**

#### **2.1. Sejarah PT. X**

PT. X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengembang kawasan huni di Kota Bekasi. PT. X sudah berdiri dan beroperasi pada tahun 2015 dan mulai mengembangkan suatu kawasan perumahan di Kota Bekasi sampai saat ini (tahun 2023). PT. X dipimpin oleh *president director* yang berhubungan langsung dengan tiga bidang umum antara lain Finance, Operational, dan *Sales & Marketing*, dimana ketiga bidang tersebut diatur dan diatasi oleh pemimpin masing-masing. Setiap bidang dipecah dan dipimpin oleh antara lain *finance manager, site plan manager, legal manager, sales manager, town manager, project manager, purchasing manager, dan marketing manager*, sehingga jika digabungkan PT. X memiliki total 8 divisi. Total dari seluruh karyawan pada PT. X Bekasi termasuk dengan manajer dan presiden direktur yaitu 92 orang, terdiri dari 1 presiden direktur, 3 presiden divisional, 8 manajer divisional, dan 80 karyawan yang bekerja di bawah pimpinan manajer.

PT. X Bekasi mengembangkan kawasan huni di Kota Bekasi dengan berbagai variasi produk dengan kisaran harga kurang lebih paling rendah 400 juta rupiah sampai dengan paling tinggi yaitu 1,2 miliar rupiah terbagi menjadi 4 tipe perumahan dan masing-masing tipe memiliki unit dengan varian ukuran serta harga yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan. Perumahan yang ditawarkan

tersebar pada daerah Kota Bekasi namun tetap pada pengawasan, pengendalian dan pemeliharaan oleh PT. X Bekasi.

## 2.2. Penilaian Kinerja Karyawan PT. X

Kinerja PT X Bekasi diukur setiap bulan dan dicatat dalam bentuk data tabel bulanan. Pengukuran kinerja pada PT X dilakukan dengan cara atasan mengisi form penilaian yang di dalamnya tertulis data karyawan, indikator penilaian, serta bobot setiap indikator. Adapun lima indikator utama yang digunakan oleh perusahaan sebagai acuan pengukuran kinerja karyawannya dapat dilihat pada tabel 2.1.

Tabel 2. 1 Panduan Penilaian Kinerja Karyawan PT. X Bekasi

Kriteria	Nilai				
	Sangat Kurang	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
<b>Way of Doing Job</b>	Cara kerjanya tidak efisien dan tidak efektif, tidak sesuai dengan prosedur, serta tidak berusaha secara maksimal	Cara kerjanya cukup efisien dan efektif, terkadang masih kurang sesuai dengan prosedur dan kurang menerapkan prinsip pareto	Cara kerjanya efisien dan efektif sesuai dengan prosedur dan telah menerapkan prinsip pareto	Cara kerjanya selalu efisien dan efektif sesuai dengan prosedur, serta selalu menerapkan prinsip pareto, adanya upaya untuk mengembangkan diri (belajar) guna meningkatkan kemampuannya sesuai tuntutan kerja	Sangat menguasai tugasnya dan mampu mengembangkan tugasnya sehingga pelaksanaan tugasnya menjadi sangat efisien dan efektif, upaya untuk mengembangkan diri (belajar) sangat besar guna meningkatkan kemampuannya lebih dari tuntutan kerja
<b>Team Work</b>	Tidak aktif berpartisipasi dalam pencapaian tujuan kelompok, dan sulit diajak bekerjasama	Cukup mampu bekerjasama dengan orang lain, namun masih bersikap pasif dalam berpartisipasi untuk mencapai tujuan kelompok	Mampu berpartisipasi secara aktif dalam mencapai tujuan kelompok dan mampu bekerja sama dengan orang lain	Aktif berpartisipasi dan berinisiatif mencapai tujuan kelompok, mudah diajak bekerja sama serta mampu menumbuhkan semangat kerja kelompok	Aktif berpartisipasi dan memiliki inisiatif yang tinggi dalam mencapai tujuan kelompok, mudah diajak bekerja sama dan mampu menumbuhkan semangat kerja kelompok, serta mampu berperan sebagai pimpinan dalam kelompoknya

<b>Dicipline</b>	Tidak menghargai waktu kerja, sering sekali melanggar ketentuan peraturan yang berlaku	Cukup menghargai waktu kerja, hanya terkadang masih melanggar peraturan yang berlaku	Menghargai waktu kerja dan jarang sekali melanggar peraturan yang berlaku, kecuali dengan alasan yang jelas	Sangat menghargai waktu kerja, selalu berusaha mentaati peraturan yang berlaku dan hampir tidak pernah melanggarnya	Sangat menghargai waktu kerja, sangat disiplin dan selalu mentaati peraturan yang berlaku, serta sama sekali tidak pernah melanggarnya
<b>Service</b>	Tidak berorientasi kepada "next process" (pelanggan) sehingga sering sekali mengecewakan pelanggannya	Sudah berorientasi kepada "next process" (pelanggan), namun terkadang masih kurang berusaha memuaskannya	Berorientasi kepada "next process" (pelanggan) dan berusaha memenuhi kebutuhan pelanggannya, sehingga jarang ada keluhan dari pelanggannya	Selalu berorientasi kepada "next process" (pelanggan) dan selalu berusaha memuaskannya dengan memberikan hasil yang terbaik, sehingga hampir tidak pernah ada keluhan dari orang lain	Selalu berorientasi kepada "next process" (pelanggan), selalu berusaha memuaskannya dengan memberikan hasil maksimal dan sama sekali tidak pernah ada keluhan dari pelanggannya
<b>Supervision</b>	Dalam melakukan pekerjaan harus selalu diawasi dan dibimbing oleh atasannya	Cukup mampu melakukan pekerjaannya sendiri, walau terkadang masih mendapat pengawasan dan bimbingan dari atasannya	Mampu melakukan pekerjaannya sendiri dengan baik, tanpa perlu pengawasan dan bimbingan dari atasan	Mampu melakukan pekerjaannya sendiri dengan sangat baik tanpa harus diawasi dan dibimbing oleh atasan	Sangat mandiri dalam melakukan pekerjaannya dan mampu mengambil inisiatif tindakan yang tepat walaupun tidak ada pengawasan atau bimbingan dari atasan

Sumber: Administrasi PT. X, 2023

Yang pertama adalah cara mengerjakan tugas (*way of doing job*), hal ini menyangkut kemampuan karyawan dalam menguasai dan mengembangkan tugasnya sehingga pelaksanaan tugasnya menjadi sangat efisien dan efektif, serta kemauan karyawan dalam meningkatkan kemampuannya dalam bekerja. Indikator yang kedua adalah kerja sama kelompok (*team work*), hal ini menyangkut kemauan karyawan untuk aktif berpartisipasi dan memiliki inisiatif yang tinggi dalam mencapai tujuan kelompok, mudah diajak bekerja sama, serta mampu berperan sebagai pemimpin dalam kelompoknya. Indikator ketiga menunjukkan

kedisiplinan (*dicipline*), hal ini menyangkut sikap karyawan dalam menghargai waktu, disiplin, dan menaati peraturan yang berlaku. Indikator keempat menunjukkan pelayanan (*service*), hal ini menyangkut pelayanan kepada pihak terkait yang dilayani serta berusaha untuk memberikan hasil pekerjaan yang maksimal agar pihak eksternal merasa puas akan sebuah permintaan. Indikator terakhir yaitu pengawasan (*supervision*), hal ini menyangkut kemandirian karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan mampu mengambil inisiatif tindakan yang tepat walaupun tidak ada pengawasan atau bimbingan dari atasan. Skala pengukuran kinerja karyawan dikategorikan menjadi 5 yaitu sangat kurang ( $<6$ ), kurang ( $6 - <7$ ), cukup ( $7 - <8$ ), baik ( $8 - <9$ ), sangat baik ( $\geq 9$ ).

### 2.3. Jumlah Karyawan per Divisi

Jumlah karyawan setiap tahun pada PT. X Bekasi selalu berubah sesuai dengan tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan setiap tahunnya. Berikut merupakan tabel yang menunjukkan jumlah karyawan setiap divisinya selama 4 tahun terakhir.

Tabel 2. 2 Jumlah Karyawan per Divisi

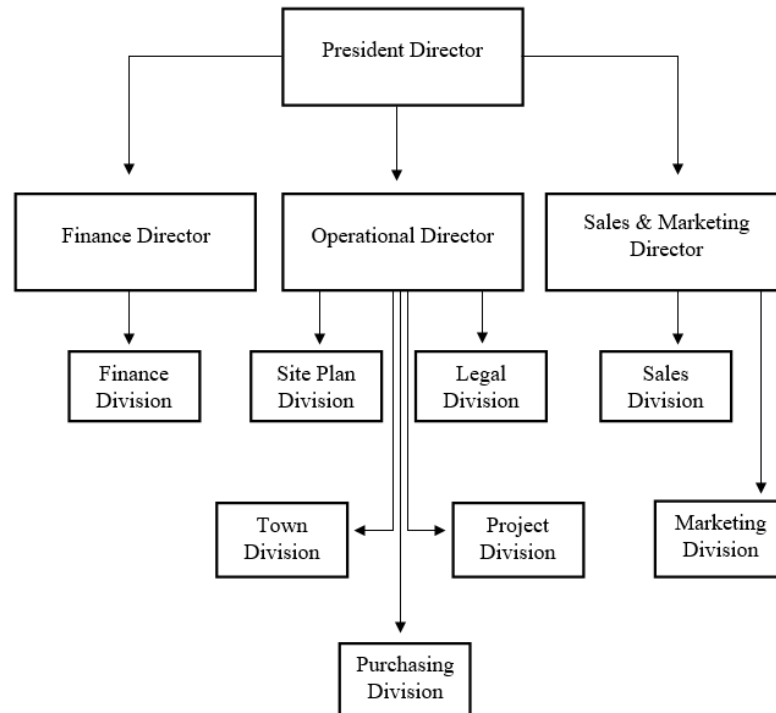
Tahun	Jumlah Karyawan							
	Finance	Site Plan	Legal	Sales	Town	Project	Purchasing	Marketing
2020	10	6	4	11	3	11	4	25
2021	13	8	4	15	3	10	4	21
2022	11	7	4	14	3	9	3	30
2023	13	7	4	14	2	9	3	28

Sumber: Administrasi PT. X diolah, 2023

Tabel 2.2 menunjukkan bahwa divisi marketing merupakan divisi dengan jumlah karyawan paling banyak di setiap tahunnya dan selalu memiliki jumlah yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan PT. X Bekasi. Divisi terbanyak selanjutnya yaitu divisi sales dan finance. Divisi dengan karyawan paling sedikit setiap tahunnya yaitu divisi purchasing, divisi town, dan divisi legal.

### 2.4. Struktur Organisasi PT. X

Struktur organisasi yang dianut oleh PT. X Bekasi yaitu struktur organisasi divisional. Di mana setiap divisi merupakan turunan dari tiga bidang utama yang berhubungan langsung dengan direktur presiden antara lain *Finance*, *Operasional*, dan *Sales & Marketing*. Berikut merupakan gambaran dari struktur organisasi yang dimiliki oleh PT. X Bekasi.



Gambar 2. 1 Struktur Organisasi PT. X Bekasi  
 Sumber: Administrasi PT. X Bekasi

Gambar 2.1 menunjukkan stuktur organisasi PT. X Bekasi. Dapat dilihat bahwa terdapat tiga bidang utama yang berhubungan langsung dengan direktur presiden antara lain *Finance*, *Operasional*, dan *Sales & Marketing*. Bidang *Finance* bertugas untuk mengatur hal yang berkaitan dengan keuangan pada perusahaan seperti pencatatan serta pembukuan transaksi yang terjadi pada PT. X Bekasi. Bidang *finance* membawahi divisi *finance* yang di dalamnya terdapat sejumlah karyawan yang bekerja sesuai dengan arahan manajer *finance* pada PT. X Bekasi. Bidang *Operational* bertugas untuk mengatur hal yang berkaitan dengan proses perencanaan, organisasi, pengarahan, serta pembangunan yang terjadi pada PT. X Bekasi. Bidang *operational* membawahi 5 divisi antara lain divisi *site plan* yang tugas utamanya adalah membuat perencanaan fisik dan nyata

perumahan yang akan dibangun agar memiliki nilai jual yang tinggi serta menarik perhatian calon pembeli, *legal* yang tugas utamanya adalah mengurus surat-surat serta dokumen penting seperti perizinan, permasalahan hukum, dan berkas lainnya yang berhubungan dengan legalitas, *town* yang tugas utamanya adalah menjaga kualitas pelayanan, fasilitas, serta komunitas para penghuni perumahan, *project* yang tugas utamanya adalah mengumpulkan tim untuk merealisasikan perencanaan yang telah dibuat oleh divisi *site plan* dengan rentang waktu yang telah ditentukan, dan *purchasing* yang tugas utamanya adalah mencari dan menentukan bahan baku yang dibutuhkan untuk pembangunan proyek. Seluruh karyawan di dalam tiap-tiap divisi bekerja sesuai arahan dari manajer tiap-tiap divisi pada PT. X Bekasi. Bidang *Sales & Marketing* bertugas untuk mengatur hal yang berkaitan dengan pemasaran dan penjualan pada perusahaan seperti pemeliharaan website, desain grafis, kegiatan penjualan dan pemasaran pada PT. X Bekasi. Bidang *Sales & Marketing* membawahi 2 divisi yaitu divisi *sales* yang tujuan utamanya adalah untuk memperbesar angka penjualan dengan menawarkan produk berupa unit perumahan ke calon konsumen dan *marketing* yang tujuan utamanya adalah untuk mengembangkan brand di sosial media, website, dan sarana promosi lainnya untuk memperluas cakupan pasar.

## **2.5. Profil Responden**

Berikut merupakan profil responden yang telah dikumpulkan dan menjadi responden dalam penelitian ini berdasarkan beberapa kategori.

### 1. Jenis Kelamin

Rasio perbandingan jenis kelamin pada PT. X Bekasi cenderung seimbang antara laki-laki dan perempuan, hanya saja pekerja yang memiliki jenis kelamin laki-laki tergolong sedikit lebih banyak dibandingkan pekerja yang memiliki jenis kelamin perempuan. Berikut merupakan profil responden berdasarkan jenis kelamin pada PT. X Bekasi.

Tabel 2. 3 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>Laki – laki</b>	42	52,50
<b>Perempuan</b>	38	47,50
<b>Total</b>	80	100,00

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Tabel 2.3 menunjukkan pengelompokan jenis kelamin dari 80 karyawan aktif yang bekerja di bawah pimpinan manajer PT. X Bekasi yang menjadi responden pada penelitian ini, terlihat sebagian besar jenis kelamin karyawan PT. X Bekasi adalah laki-laki sebesar 42 orang dan 38 orang terdiri dari karyawan perempuan.

### 2. Lama Bekerja

Lama bekerja dari setiap karyawan yang bekerja pada PT. X Bekasi berbeda-beda, sehingga dikategorisasikan menjadi 3 pembagian yaitu karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun, 1 s/d 3 tahun, dan lebih dari 3 tahun. Berikut merupakan profil responden berdasarkan lama bekerja pada PT. X Bekasi:



Tabel 2. 4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>Kurang dari 1 tahun</b>	9	11,25
<b>1 – 3 tahun</b>	27	33,75
<b>Lebih dari 3 tahun</b>	44	55,00
<b>Total</b>	80	100,00

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Tabel 2.4 menunjukkan pengelompokan dari 80 karyawan aktif yang bekerja di bawah pimpinan manajer PT. X Bekasi yang menjadi responden pada penelitian ini berdasarkan lama bekerja. Tercatat bahwa sebagian besar karyawan PT. X bekerja lebih dari 3 tahun dimana terdapat 44 orang. Terdapat pula karyawan yang bekerja dengan waktu 1 sampai dengan 3 tahun sebanyak 27 orang, dan 9 orang sisanya adalah mereka yang bekerja kurang dari 1 tahun.

### 3. Gaji

Lama bekerja dari setiap karyawan yang bekerja pada PT. X Bekasi berbeda-beda, sehingga dikategorisasikan menjadi 3 pembagian yaitu kurang dari Rp. 5.000.000, Rp. 5.000.000 s/d Rp. 7.500.000, dan lebih dari Rp7.500.000. Berikut merupakan profil responden berdasarkan gaji pada PT. X Bekasi.

Tabel 2. 5 Profil Responden Berdasarkan Rentang Gaji

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>Kurang dari Rp. 5.000.000</b>	31	38,75
<b>Rp. 5.000.000 s/d Rp. 7.500.000</b>	9	11,25
<b>Lebih dari Rp. 7.500.000</b>	40	50,00
<b>Total</b>	80	100,00

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Tabel 2.5 menunjukkan pengelompokan dari 80 karyawan aktif yang bekerja di bawah pimpinan manajer PT. X Bekasi yang menjadi responden pada penelitian ini berdasarkan gaji. Tercatat bahwa sebagian besar karyawan PT. X

memiliki gaji lebih dari Rp7.500.000. Terdapat beberapa karyawan yang memiliki gaji dengan rentang Rp. 5.000.000 s/d Rp. 7.500.000, dan 38,75% karyawan PT. X Bekasi memiliki gaji kurang dari Rp. 5.000.000.

#### 4. Pendidikan

Pada PT. X Bekasi, terdapat 4 tingkatan pendidikan yang dicapai oleh setiap karyawannya, yaitu SMA, SMK, D3 dan S1. Berikut merupakan profil responden berdasarkan tingkat pendidikan pada PT. X Bekasi.

Tabel 2. 6 Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>SMA</b>	16	20,00
<b>SMK</b>	9	11,25
<b>D3</b>	10	12,50
<b>S1</b>	45	56,25
<b>Total</b>	80	100,00

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Tabel 2.6 menunjukkan pengelompokan dari 80 karyawan aktif yang bekerja di bawah pimpinan manajer PT. X Bekasi yang menjadi responden pada penelitian ini berdasarkan tingkat pendidikan. Tercatat bahwa sebagian besar karyawan PT. X menempuh tingkat pendidikan S1 di mana terdapat 45 orang. Terdapat pula karyawan yang menempuh tingkat pendidikan SMA sebanyak 27 orang, dan 9 orang menempuh pendidikan SMK, dan 10 karyawan pada PT. X Bekasi menempuh tingkat pendidikan D3.

#### 5. Divisi

Struktur organisasi yang dianut oleh PT. X Bekasi yaitu struktur organisasi divisional. Di mana setiap divisi merupakan turunan dari tiga bidang utama yang berhubungan langsung dengan direktur presiden antara lain *Finance*, *Operasional*,

dan *Sales & Marketing*. Berikut merupakan tabel profil responden berdasarkan delapan divisi pada PT. X Bekasi.

Tabel 2. 7 Profil Responden Berdasarkan Divisi

<b>Divisi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>Marketing</b>	28	35,00
<b>Sales</b>	14	17,50
<b>Finance</b>	13	16,25
<b>Project</b>	9	11,25
<b>Site Plan</b>	7	8,75
<b>Legal</b>	4	5,00
<b>Purchasing</b>	3	3,75
<b>Town</b>	2	2,50
<b>Total</b>	80	100,00

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Tabel 2.7 menunjukkan pengelompokan dari 80 karyawan aktif yang bekerja di bawah pimpinan manajer PT. X Bekasi yang menjadi responden pada penelitian ini berdasarkan divisi masing-masing. Tercatat bahwa sebagian besar karyawan PT. X berada pada divisi marketing yaitu sebesar 45 orang. Divisi finance terdapat 13 karyawan, divisi site plan terdapat 7 orang, divisi legal terdapat 4 orang, divisi sales terdapat 14 orang, divisi town 2 terdapat 2 orang, divisi project terdapat 9 orang, dan divisi purchasing terdapat 3 orang.