

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil PT.Rajasaland

Rajasaland merupakan pengembang properti yang progresif dengan pengalaman di daerah Bandung Raya dan sekitarnya. Perusahaan mengembangkan properti di lokasi yang berkembang dan menjanjikan, selain menjalankan bisnis dengan eksekusi yang prima untuk melampaui ekspektasi konsumen. Perusahaan tersebut berupaya untuk mewujudkan mimpi keluarga Indonesia untuk memiliki rumah baik sebagai hunian maupun instrumen investasi properti yang menguntungkan dan menginspirasi kehidupan yang lebih baik.

1.1.2 Sejarah Perusahaan

PT. Rajasaland adalah sebuah perusahaan bergerak di bidang properti dan jasa konstruksi yang berdiri sejak tahun 2013 yang terus berupaya untuk menawarkan gagasan-gagasan baru akan kawasan baru yang lebih nyaman dan rumah yang lebih ramah. PT. Rajasaland juga telah membangun beberapa pemukiman untuk warga kota Bandung. Ada beberapa perumahan atau rumah hunian yang sudah dibangun oleh PT. Rajasaland yang tersebar di kota Bandung. Perumahan Wangsaraja berdiri di jalan Jatinangor, Rajasanagara Cinunuk di jalan Cibiru, Rajasanagara Ciwastra di jalan Ranca Oray dan Rajasanagara Sumedang di jalan Panyidangan Sumedang. PT. Rajasaland juga sudah dipercaya oleh masyarakat Bandung dari tahun 2013 hingga saat ini karena selalu mengedepankan kebutuhan hunian yang nyaman terhadap warga kota Bandung.

1.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi PT. Rajasaland

” Menjadi pengembang properti terpercaya yang selalu menghasilkan properti-properti bernilai tinggi dengan berorientasi pada kebebasan untuk mengembangkan ide, menentukan peluang, serta memperhatikan keberlanjutan lingkungan dan sosial. ”

b. Misi PT. Rajasaland

1. Menjawab permintaan dan apresiasi yang terus bertumbuh dari keluarga dan masyarakat terhadap tempat tinggal yang lebih baik di wilayah yang menjanjikan.
2. Menghasilkan berbagai proyek hunian yang menawarkan kenyamanan dan kebaruan dalam bentuk dan gagasan.
3. Menyediakan instrumen investasi yang menguntungkan dan menginspirasi kehidupan yang lebih baik.

1.1.4 Logo Perusahaan

Berikut terlampir logo dari PT. Rajasaland



Gambar 1.1 Logo PT RAJASALAND

Sumber : website PT. Rajasaland

1.1.5 Produk Perusahaan

Sampai dengan saat ini, PT. Rajasaland telah menghasilkan beberapa produk perumahan, diantaranya:

1) Wangsarajasa

Berdiri di atas tanah seluas empat hektar, Wangsa Rajasa mengambil lokasi di Jalan GKPN Jatinangor yang diapit oleh empat universitas, yakni Universitas Padjadjaran (Unpad), Institut Teknologi Bandung ITB), Institut Koperasi Indonesia (Ikopin), dan Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN).

2) Rajasanagara Cinunuk

Berlokasi di kawasan kampus Upi Cibiru dan pusat perbelanjaan. Rajasanagara Cinunuk terletak di Cinunuk-Cibiru Hilir Kabupaten Bandung, dengan luas lahan di atas sepuluh hektar. Kawasan perumahan bebas banjir.

3) Rajasangara Ciwastra

Rajasanagara Ciwastra terletak di kawasan yang lengkap dekat dengan sarana pendidikan dan pusat perbelanjaan, minimarket, rumah sakit Al – Islam, sekolah SDN Margahayu Raya & SDN Cijaura, SMAN 21, kampus UIN Sunan Gunung Jati, UNINUS. Juga dekat dengan Trans Studio Mall,

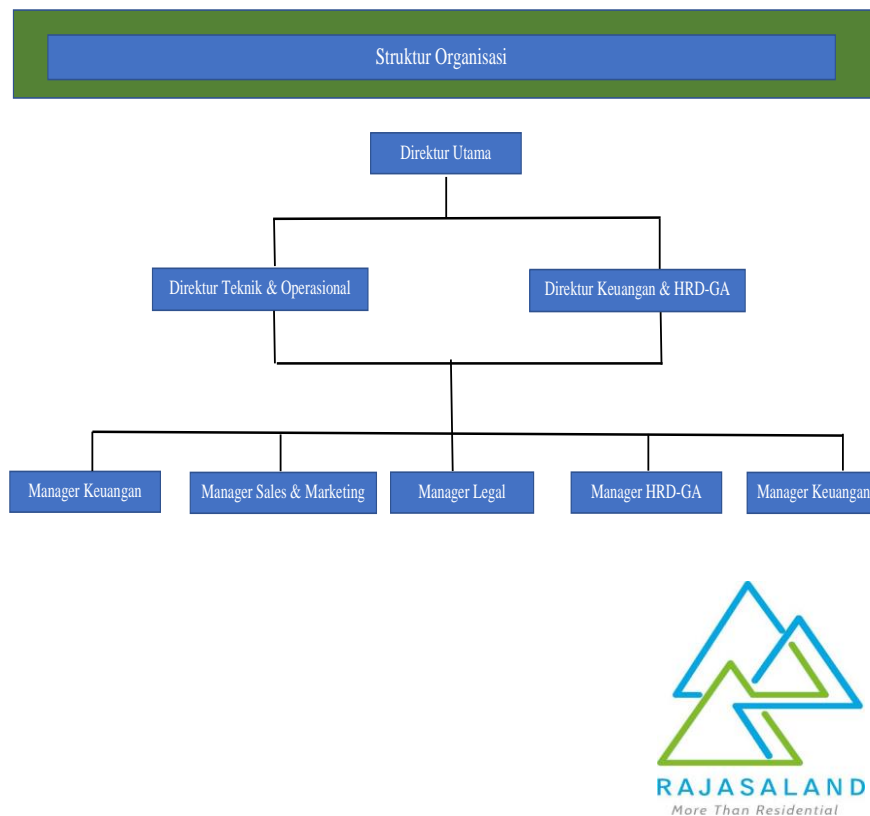
Carrefour, Lotte Mart dan Supermarket Hypermart, Griya.Rajasanagara Ciwastra terletak di Jl. Ranca Oray – Bojongsoang Kabupaten Bandung.

4) Rajasanagara Sumedang

Rajasanagara Sumedang terletak di kawasan Jl. Panyidangan, Kabupaten Sumedang. Terdapat beberapa fasilitas pada perumahan diantaranya masjid, taman, row jalan utama 7m, listrik 1300watt. Perumahan juga dekat dengan pusat perbelanjaan dan kesehatan.

1.1.6 Struktur Organisasi Perusahaan

Berikut terlampir struktur organisasi dari PT. Rajasaland



Gambar 1.2 Struktur Organisasi

Sumber : Dokumen Perusahaan

1.1.7 Uraian Tugas Divisi PT. Rajasaland

Berikut adalah uraian tugas pada masing-masing divisi dan bagian yang berada di PT. Rajasaland Bandung:

1) Direktur Utama

Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan dan bertanggung jawab atas kerugian yang dihadapi perusahaan termasuk juga keuntungan perusahaan. Merencanakan serta mengembangkan sumber-sumber pendapatan dan pemebelanjaan kekayaan perusahaan.

2) Direktur Teknis dan Operasional

Merencanakan, melaksanakan dan mengawasi seluruh pelaksanaan operasional perusahaan. Direktur Teknis dan Operasional juga membuat strategi dalam pemenuhan target perusahaan dan cara mencapai target tersebut serta membantu tugas-tugas direktur utama.

3) Direktur Keuangan dan HRD

Mengontrol pengukuran dan laporan keuangan guna menjaga kestabilan dan keberlangsungan perusahaan serta melakukan identifikasi terhadap pengukuran dan laporan yang akurat terhadap kondisi keuangan perusahaan sebelum melakukan pengambilan keputusan mengenai keuangan perusahaan oleh SM (Senior Management).

4) Manager Keuangan

Mengoperasikan roda perusahaan agar efisien dan efektif dengan menjalin kerjasama dengan manajer lainnya dalam mengambil keputusan penting dalam investasi dan berbagai pembiayaan serta semua hal yang terkait dengan perusahaan.

5) Manager Sales dan Marketing

Melakukan perencanaan strategi pemasaran dengan memperhatikan trend pasar dan sumber daya perusahaan. Merencanakan marketing research yaitu dengan mengikuti perkembangan pasar, terutama terhadap produk yang sejenis dari perusahaan pesaing.

6) Manager Legal

Menyelesaikan permasalahan hokum yang terjadi di perusahaan dengan norma-norma huku yang berlaku, serta melakukan antisipasi terhadap

perubahan-perubahan perundangan, peraturan, maupaun norma hukum lainnya yang berkembang dalam masyarakat.

7) **Manager HRD**

Merencanakan dan mengkoordinasikan tenaga kerja perusahaan yang mempekerjakan karyawan. Mengkoordinir dan mengawasi pekerjaan para pegawai khusus dan staf pendukung pada perusahaan.

8) **Manager Konstruksi**

Melaksanakan dan bertanggung jawab atas perencanaan pelaksanaan proyek serta menetapkan, merundingkan dan menjamin atas segala sesuatu yang terjadi berkaitan dengan pelaksanaan proyek. Manajer konstruksi juga menganalisa dan memberikan antisipasi atas permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan proyek.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting bagi perusahaan atau organisasi, karena faktor inilah yang memberikan kontribusi pada perusahaan atau organisasi. Kelangsungan hidup suatu perusahaan juga ditentukan oleh sumber daya manusia dalam keberhasilan maupun kegagalan suatu perusahaan. Melihat pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan atau organisasi dalam hal ini diharapkan adanya suatu hubungan yang erat antara karyawan dan pemilik perusahaan sehingga dapat mendorong etos kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang berkualitas demi kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang telah diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017:75).

Untuk itu terdapat system penilaian kinerja yang di berlakukan oleh PTRajasaland. Dimana kriteria penilaian dibagi kedalam lima ketegori yaitu, jelek, cukup, cukup baik, baik, sangat baik. Masing-masing memiliki bobot sendiri seperti yang ada pada table 1.1 berikut:

TABEL 1.1
KRITERIA PENILAIAN KINERJA KARYAWAN

Nilai	Kriteria
0-55	Jelek (J)
56-70	Cukup (C)
71-80	Cukup Baik (CB)
81-90	Baik (B)
91-100	Sangat Baik (SB)

Sumber: PT. Rajasaland

Adapun data kinerja karyawan PT. Rajasaland tahun 2017 dan 2018 dapat dilihat dari table 1.2 sebagai berikut:

TABEL 1.2
NILAI KINERJA KARYAWAN DIVISI SUMBER DAYA MANUSIA PT.
RAJASALAND

Periode	Jumlah Karyawan	Penilaian Kinerja				
		J	C	CB	B	SB
2016	40	0	0	0	4	36
2017	40	0	0	0	5	35
2018	40	0	0	8	2	30

Sumber: PT. Rajasaland

Dari table 1.2 data kinerja karyawan dari tahun 2016-2018 cenderung fluktuatif terhadap kriteria penilaian perusahaan. Terdapat penurunan kinerja pada tahun 2018 tetapi tidak mengalami penurunan yang signifikan. Perusahaan mengharapkan setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Adapun penyebab penurunan kinerja karyawan pada perusahaan salah satu faktornya disebabkan oleh imbalan yang kurang memadai yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Untuk itu agar dapat menunjang kinerja karyawan terdapatlah sistem kompensasi yang di berikan kepada karyawan. Kompensasi dirasa penting bagi karyawan, karena besar atau kecil kompensasi mencerminkan nilai balas jasa atas apa yang karyawan kerjakan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan PT. Rajasaland yaitu Bapak Syukri diketahui bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT. Rajasaland berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi langsung mencakup gaji pokok dan insentif/ bonus. Gaji pokok yang diberikan perusahaan kepada seluruh karyawan yang jumlah besarnya didasarkan kepada kinerja. Sedangkan untuk insentif yang diberikan yaitu bonus uang, besar insentif yang diberikan berdasarkan jabatan karyawan, dan juga masa kerja yang ditentukan perusahaan. Sedangkan kompensasi tidak langsung mencakup asuransi, cuti sakit, dan THR.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada perusahaan PT. Rajasaland mengenai pemberian kompensasi yang diberikan masih dirasakan kurang memadai dengan kebutuhan karyawan yang terus meningkat setiap tahunnya. Berikut adalah kompensasi yang diberikan pada karyawan di PT. Rajasaland:

TABEL 1.3
KOMPENSASI KERJA PADA PT. RAJASALAND

Kompensasi Langsung	Keterangan
Gaji Pokok	Diberikan setiap satu bulan sekali
Insentif	Diberikan kepada pegawai yang memiliki masa kerja antara lain: <ul style="list-style-type: none"> a) Masa kerja karyawan sepuluh tahun b) Masa kerja karyawan lima belas tahun

(bersambung)

(sambungan)

Kompensasi Tidak Langsung	Keterangan
Asuransi	Diberikan kepada seluruh karyawan dalam bentuk claim ke perusahaan
Cuti Sakit	Diberikan cuti kepada karyawan hingga karyawan dapat bekerja kembali
THR	Diberikan kepada seluruh pegawai besaran nya 2x gaji karyawan tersebut

Sumber: PT. Rajasaland

Menurut Kasmir (2016:225) “kinerja karyawan memiliki hubungan dengan pemberian kompensasi”. Untuk mengetahui tentang tingkat kepuasan pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan di PT. Rajasaland, penulis melakukan survey awal melalui menyebar kuesioner kepada 10 karyawan. Berikut di jabarkan pada Tabel 1.4 di bawah ini:

TABEL 1.4
HASIL SURVEI TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP SISTEM
KOMPENSASI

No	Pernyataan	Jawaban			
		Sangat puas	Puas	Tidak Puas	Sangat Tidak Puas
1	Gaji sesuai dengan yang diharapkan	1	1	6	2
2	Gaji telah sesuai dengan kebutuhan			7	3
3	Puas dengan bonus yang diberikan		1	6	3
4	Kesesuaian pemberian bonus oleh perusahaan		1	6	3
5	Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan	1	2	5	2
	PERSENTASE	4%	10%	60%	26%

Sumber: Data olahan penulis (2019)

Berdasarkan dari survey yang dilakukan oleh penulis tentang kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, dapat disimpulkan bahwa dapat dikatakan 86% karyawan merasa tidak puas bahkan sangat tidak puas terhadap gaji dan kompensasi yang diberikan perusahaan sebanyak 14% karyawan yang sudah merasa puas dan sangat puas terhadap gaji dan kompensasi yang di berikan perusahaan. Oleh karena itu, hal ini harus segera diatasi oleh perusahaan.

Menurut Kasmir (2016:225) “kinerja karyawan memiliki hubungan dengan pemberian kompensasi”. Dapat dsimpulkan jika perusahaan memenuhi kompensasi karyawan secara layak dan wajar maka akan meningkatkan kontribusi kinerja karyawan. Akibat dari ketidakpuasan karyawan dalam

menerima gaji dan kompensasi akan mengurangi kontribusi dan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian data di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Rajasaland dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM Pada PT. Rajasaland Bandung.”**

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, pembahasan masalah yang ingin diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pemberian kompensasi yang ada di PT. Rajasaland Bandung?
- b. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Rajasaland Bandung?
- c. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Rajasaland Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pemberian kompensasi di PT. Rajasaland Bandung.
- b. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT. Rajasaland Bandung.
- c. Untuk mengetahui besaran pengaruh tingkat kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Rajasaland Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi sumber informasi dalam pengetahuan dan memberikan informasi tambahan secara detail tentang kompensasi dan dampaknya kepada kinerja karyawan tersebut.

1.5.2 Aspek Praktis

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap dapat dijadikan salah satu bahan masukan bagi perusahaan untuk mengembangkan sistem kompensasi dan kinerja karyawan agar lebih efektif dan efisien.

1.6 Batasan Penelitian

Adapun penulis mempunyai batasan-batasan dalam melakukan penelitian ini karena untuk menjaga konsistensi penelitian sehingga dapat sesuai dengan tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini menetapkan bahwa responden penelitian ini adalah karyawan PT. RAJASALAND Bandung.
2. Objek yang penulis ambil untuk melakukan penelitian ini yaitu di PT. RAJASALAND Bandung.
3. Periode penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2019 – April 2019

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini diharapkan dapat mempermudah pembaca dalam membaca dan memahami isi yang ada di dalam skripsi ini. Oleh karena itu penulis skripsi ini disusun sebagai berikut:

BABI : PENDAHULUAN

Pada Bab ini akan mengemukakan hal mengenai tinjauan objek studi, latar belakang penelitian, kegunaan penelitian, batasan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Pada Bab ini akan mengemukakan hal mengenai Rangkuman Teori, Kerangka Pemikiran, Hipotesis Penelitian, dan Ruang Lingkup Penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada Bab ini akan mengemukakan hal mengenai Jenis Penelitian, Variabel Operasional, Tahapan Penelitian, Populasi dan Sampel, Pengumpulan Data, Teknik Pengumpulan Data, Skala Pengukuran, Uji Validitas dan Uji Realibilitas, Teknik Analisis Data, Analisis Regresi Linear Sederhana Pengujian Hipotesis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini akan mengemukakan tentang hal mengenai Karakteristik Responden, Hasil Penelitian dan Pembahasan Hasil Penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada Bab ini akan mengemukakan tentang hal mengenai Kesimpulan dan Saran.