

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka akan dibahas mengenai teori-teori dan literatur yang berkaitan dengan penerimaan karyawan pada PT Intiland Development Tbk.

2.1.1. Pengertian Sistem

Sistem merupakan suatu kerangka dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, yang disusun sesuai dengan skema yang menyeluruh untuk melaksanakan suatu kegiatan atau fungsi utama dari perusahaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu yang bertujuan untuk menyediakan informasi untuk membantu mengambil keputusan manajemen operasi perusahaan dari hari ke hari serta menyediakan informasi yang layak untuk pihak di luar perusahaan. Pengertian Sistem yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut: Menurut Susanto (2013:22) “Sistem adalah kumpulan/group dari sub sistem/bagian/komponen apapun baik fisik ataupun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan tertentu”.

2.1.2 Pengertian Informasi

Informasi merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan sehari-hari. Beberapa ahli mendefinisikan informasi sebagai berikut: Menurut Mulyanto (2009:12) “Informasi adalah data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menerimanya,

sedangkan data merupakan sumber informasi yang menggambarkan suatu kejadian yang nyata”.

2.1.3. Pengertian Keputusan

Menurut Follet dalam Hasan (2004) yaitu keputusan adalah suatu hukum atau sebagai hukum situasi, jika semua fakta dari situasi itu bias diperolehnya dan semua yang terlibat, baik pengawas ataupun pelaksana mau menaati hukumnya atau ketentuannya, maka tidak sama dengan mentaati suatu perintah, wewenang tinggal dijalankan tetapi itu adalah wewenang dari hukum situasi.

Menurut Davis dalam Hasan (2004) yaitu keputusan adalah hasil pemecahan masalah yang dihadapinya dengan tegas. suatu keputusan merupakan jawaban yang pasti terhadap suatu pertanyaan. Keputusan harus menjawab pertanyaan tentang apa yang dibicarakan dalam hubungannya dengan perencanaan. keputusan dapat pula berupa tindakan terhadap pelaksanaan yang sangat menyimpang dari rencana semula.

Menurut Prajudi dalam Hasan (2004) yaitu keputusan adalah suatu pengakhiran dari proses pemikiran tentang suatu masalah atau problema untuk menjawab suatu pertanyaan apa yang harus diperbuat guna untuk mengatasi masalah tersebut, dengan menjatuhkan sebuah pilihan pada suatu alternative.

Menurut Stoner dalam Hasan (2004) yaitu keputusan adalah suatu pemilihan diantara alternative-alternative. Dalam definisi ini mengandung tiga pengertian, yaitu :

1. Ada pilihan yang berdasarkan logika atau pertimbangan
2. Ada beberapa sebuah alternative yang harus dan dipilih salah satu yang terbaik

3. Ada tujuan yang ingin dicapai dan keputusan itu makin mendekatkan pada suatu tujuan tersebut.

2.1.4. Pengertian Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pendukung keputusan merupakan sebuah sistem berbasis komputer yang mampu memberikan kemampuan dalam pengambilan keputusan baik kemampuan pemecahan masalah maupun pengomunikasian untuk masalah semi terstruktur. Sistem juga digunakan untuk membantu pengambilan keputusan dalam situasi yang semi terstruktur dan situasi tidak terstruktur, dimana tak seorang pun tahu secara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat.

Sistem pendukung keputusan merupakan sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan dan manipulasi data (Kusrini, 2007). Ada beberapa hal yang menjadi alasan digunakannya Sistem Pendukung Keputusan, yaitu keadaan ekonomi yang tidak stabil, peningkatan persaingan yang terjadi dalam dunia bisnis, kebutuhan akan informasi baru yang akurat, penyediaan informasi yang tepat waktu dan usaha untuk mengurangi biaya operasi.

Selain itu, alasan lain dalam pengembangan Sistem pendukung keputusan adalah perubahan perilaku komputasi end-user, end-user bukanlah programmer, sehingga mereka membutuhkan alat dan prosedur yang mudah untuk digunakan.

Proses pengambilan keputusan terdiri dari empat fase proses (Kusrini, 2007), yaitu sebagai berikut :

1. Fase intelligence adalah pada langkah ini, sasaran ditentukan dan dilakukan pencarian prosedur, pengumpulan data, identifikasi masalah, identifikasi kepemilikan masalah, klasifikasi masalah, hingga akhirnya terbentuk sebuah pernyataan masalah.

2. Fase design adalah Pada tahapan ini akan diformulasikan model yang akan digunakan dan kriteria-kriteria yang ditentukan. Setelah itu, dicari alternatif model yang bisa menyelesaikan permasalahan tersebut. Langkah selanjutnya adalah memprediksi keluaran yang mungkin. Kemudian ditentukan variabel-variabel model.
3. Fase choice adalah Setelah pada tahap perancangan ditentukan berbagai alternatif model beserta variable-variabelnya. Pada tahapan ini akan dilakukan pemilihan modelnya, termasuk solusi dari model tersebut. Selanjutnya, dilakukan analisis sensitivitas, yakni dengan mengganti beberapa variabel.
4. Membuat DSS Setelah menentukan modelnya, berikutnya adalah mengimplementasikannya dalam aplikasi DSS.

Proses-proses yang terjadi pada kerangka kerja Sistem Pendukung Keputusan dibedakan atas :

1. Terstruktur

Mengacu pada permasalahan rutin dan berulang untuk solusi standar yang ada.

2. Tak Terstruktur

Keadaan yang kabur, permasalahan kompleks dimana tidak ada solusi yang tepat. Masalah yang tidak terstruktur terjadi akibat tidak adanya tiga fase proses yang terstruktur.

3. Semi Terstruktur

Terdapat beberapa keputusan terstruktur, tetapi tak semuanya dari fase-fase yang ada.

2.1.5. Karakteristik dan Kemampuan SPK

Sistem Pendukung Keputusan Menurut Turban, dkk (2005) DSS diharapkan memiliki beberapa karakteristik sebagai berikut:

1. Dukungan untuk pengambil keputusan, terutama pada situasi semi terstruktur dan tak terstruktur, dengan menyertakan penilaian manusia dan informasi terkomputerisasi.
2. Dukungan untuk semua level manajerial, dan eksekutif puncak sampai manajer.
3. Dukungan untuk individu dan kelompok.
4. Dukungan di semua fase proses pengambilan keputusan: inteligensi, design, pilihan dan implementasi.
5. Dukungan diberbagai proses dan gaya pengambilan keputusan.
6. Adaptivitas sepanjang waktu. Pengambilan keputusan seharusnya reaktif, dapat menghadapi perubahan kondisi secara cepat, dan dapat mengadaptasikan DSS untuk itu pengguna dapat menambahkan, menghapus, menggabungkan, mengubah, menyusun kembali elemen-elemen dasar.
7. Peningkatan terhadap keefektifan pengambilan keputusan (akurasi, timelines, kualitas) ketimbang pada efisiensinya (biaya pengambilan keputusan).
8. Kontrol penuh oleh pengambil keputusan terhadap semua langkah proses pengambilan keputusan dalam memecahkan suatu masalah.
9. Pengguna akhir dapat mengembangkan dan memodifikasi sendiri sistem sederhana. Sistem yang lebih besar dapat dibangun dengan bantuan ahli sistem informasi.

2.1.6. Pengertian Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2011:174), Penarikan (recruiting) adalah kegiatan mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang masih kosong di perusahaan. “Mencari” yaitu menetapkan sumber-sumber tenaga kerja yang akan ditarik. “Mempengaruhi” adalah menetapkan cara-cara penarikannya, seperti melalui iklan pada media massa dan atau melalui para karyawan yang telah ada.

Menurut Rivai (2004:158), rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Menurut Samsudin (2009:81), rekrutmen yaitu proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan/pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Mardianto (2014:8) diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah aktifitas awal divisi HRD (*Human Resource Development*) dengan tujuan untuk mengidentifikasi, mencari dan menemukan calon karyawan yang berkompeten dalam bidang yang dibutuhkan oleh perusahaan. Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah calon karyawan yang akan memasuki proses seleksi dimana proses tersebut untuk menentukan kandidat yang mampu untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan.

2.1.7. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen

Pencarian kebutuhan tenaga baru dari luar perusahaan akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni:

1. Faktor ekonomi negara : Jika kondisi ekonomi relatif sulit, maka biasanya akan terjadi oversupply atau calon pekerja jauh lebih besar dibanding jumlah permintaan. Jika hal ini terjadi, maka perusahaan relatif lebih mudah untuk mencari karyawan baru, sebab para pelamar kerja melimpah.
2. Faktor ketersediaan tenaga kerja pada bidang yang dicari : Jika bidang yang dicari merupakan bidang yang tergolong langka, maka perusahaan akan lebih sulit dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Misal, bidang teknologi komputer, atau bidang engineering.
3. Faktor reputasi perusahaan : Suatu perusahaan cenderung akan lebih mudah mencari dan merekrut calon karyawan yang berkualitas, jika perusahaan itu memiliki reputasi bagus, sehingga lulusan terbaik akan berlomba-lomba untuk dapat bekerja di perusahaan tersebut. Contoh : Intiland atau Astra.

2.1.8. Logika *Fuzzy Simple Additive Weighting Method (SAW)*

Fuzzy artinya kabur atau samar. Menurut Purnomo (2010) metode *fuzzy* digunakan karena ;

1. Konsep logika *fuzzy* mudah dimengerti.
2. Logika *fuzzy* sangat fleksibel.
3. Logika *fuzzy* memiliki toleransi terhadap terhadap data-data yang tidak tepat.

4. Logika *fuzzy* mampu memodelkan fungsi-fungsi nonlinear yang sangat kompleks.

Mendengar definisi-definisi istilah *fuzzy* tersebut, mereka yang belum pernah mendengar istilah "sistem *fuzzy*" bisa salah mengerti. dalam teori *fuzzylogic*, kata *fuzzy* lebih dipadang sebagai sebuah technical adjective. Penggunaan istilah "sistem *fuzzy*" tidak dimaksudkan untuk mengacu pada sebuah sistem yang tidak jelas atau kabur atau remang-remang definisinya, cara kerjanya, atau deskripsinya.

Sebaliknya, yang dimaksud dengan sistem *fuzzy* adalah sebuah sistem yang dibangun dengan definisi, cara kerja, dan deskripsi yang jelas berdasar pada teori *fuzzylogic*. yang ingin ditekankan disini adalah bahwa meskipun sebuah fenomena yang akan dimodelkan dengan sistem *fuzzy* adalah bersifat *fuzzy* sistem *fuzzy* yang dibangun untuk memodelkan fenomena tersebut mempunyai definisi cara kerja dan deskripsi yang jelas berdasar pada teori *fuzzy logic*. Secara umum *Fuzzy Logic* adalah sebuah metodologi berhitung dengan variabel linguistik variable (kata-kata), sebagai pengganti berhitung dengan bilangan (Naba, 2009:1).

Ada 3 operator dasar yang dibahas dalam buku Agus Naba, yaitu: *AND*, *OR*, dan *NOT*.

1. Operator *AND*

Operator ini berhubungan dengan operasi interseksi pada himpunan A-predikat sebagai hasil operasi dengan operator *AND* diperoleh dengan mengambil nilai keanggotaan terkecil antarelemen pada himpunan-himpunan yang bersangkutan.

2. Operator *OR*

Operator ini berhubungan dengan operasi union pada himpunan. A-predikat sebagai hasil operasi dengan operator *OR* diperoleh dengan mengambil nilai keanggotaan terbesar antarelemen pada himpunan-himpunan yang bersangkutan.

3. Operator *NOT*

Operator ini berhubungan dengan operasi komplemen pada himpunan A-predikat sebagai hasil operasi dengan operator *NOT* diperoleh dengan mengurangi nilai keanggotaan elemen pada himpunan yang bersangkutan.

2.1.9. Metode *Fuzzy SAW (Fuzzy Simple Additive Weighting)*

Konsep dasar metode Simple Additive Weighting ini adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut. Metode Simple Additive Weighting disarankan untuk penyeleksian dalam sistem pengambilan keputusan multi proses. Metode Simple Additive Weighting merupakan metode yang banyak digunakan dalam pengambilan keputusan yang memiliki banyak atribut. Metode Simple Additive Weighting membutuhkan proses normalisasi matriks keputusan (X) ke suatu skala yang dapat diperbandingkan dengan semua rating alternatif yang ada.

Adapun langkah-langkah FSAW menurut (Maulana, 2012) adalah :

1. Menentukan kriteria-kriteria (C) yang akan dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan.
2. Menentukan rating kecocokan setiap alternative pada setiap kriteria.

3. Membuat matriks keputusan berdasarkan kriteria (C), kemudian melakukan normalisasi matriks berdasarkan persamaan yang disesuaikan dengan jenis atribut (atribut keuntungan (benefit) ataupun atribut biaya (cost) sehingga diperoleh matriks ternormalisasi R.

Selain itu Metode FSAW juga memiliki kelebihan dan kekurangan, diantaranya ;

1. Menentukan nilai bobot untuk setiap atribut, kemudian dilanjutkan dengan proses perangkingan yang akan menyeleksi alternative terbaik dari sejumlah alternative.
2. Penilaian akan lebih tepat karena didasarkan pada nilai kriteria dan bobot yang sudah ditentukan.
3. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bilangan crips.
4. Adanya perbedaan perhitungan normalisasi matriks sesuai dengan nilai atribut (antara nilai *benefit* dan nilai *cost*).

Formula untuk melakukan normalisasi tersebut adalah sebagai berikut:

$$r_{ij} = \begin{cases} \frac{X_{ij}}{\max X_{ij}} & \text{Jika } j \text{ adalah atribut keuntungan (benefit)} \\ \frac{\min X_{ij}}{X_{ij}} & \text{Jika } j \text{ adalah atribut biaya (cost)} \end{cases}$$

Sumber: Nofriansyah (2014:11)

Gambar II.1

Formula Normalisasi

Dimana r_{ij} adalah rating kinerja ternormalisasi dari alternatif A_i pada atribut C_j , $i=1,2,\dots,m$ dan $j=1,2,\dots,n$.

Keterangan:

$\text{Max } X_{ij}$ = Nilai terbesar dari setiap kriteria i .

$\text{Min } X_{ij}$ = Nilai terkecil dari setiap kriteria i .

X_i = Nilai atribut yang dimiliki dari setiap kriteria.

Benefit = Jika nilai terbesar adalah terbaik

Cost = Jika nilai terkecil adalah terbaik.

Nilai preferensi untuk setiap alternatif (V_i) diberikan rumus sebagai berikut:

$$V_i = \sum_{j=1}^n w_{ij} r_{ij}$$

Sumber: Nofriansyah (2014:12)

Gambar II.2

Rumus Nilai Preferensi

Keterangan:

V_i = Rangking untuk setiap alternatif.

W_j = Nilai bobot rangking (dari setiap kriteria).

R_{ij} = Nilai rating kinerja ternormalisasi.

Nilai V_i yang lebih besar mengidentifikasi bahwa alternatif A_i lebih terpilih.

Keunggulan dari metode *Fuzzy Simple Additive Weighting* dibandingkan dari metode sistem keputusan yang lain terletak pada kemampuannya dalam melakukan penilaian secara lebih tepat karena didasarkan pada nilai kriteria dan bobot tingkat kepentingan yang dibutuhkan. Dalam metode *Fuzzy Simple Additive Weighting* dapat juga menyeleksi alternatif terbaik dari sejumlah alternatif yang ada kemudian dilakukannya proses perangkingan yang jumlah bobot dari semua kriteria dijumlahkan setelah menentukan nilai bobot dari setiap kriteria.

2.2 Penelitian Terkait

Penelitian terkait yang diambil oleh penulis adalah sebagai berikut:

Menurut Aang Alim Murtopo (2016:135) Permasalahan yang paling utama adalah seleksi penerimaan pegawai pada PDAM Tegal dimana profesional dalam penerimaan pegawai baru sangat di perlukan, banyak hal bisa terjadi dalam proses penerimaan pegawai baru jika hanya mengandalkan diterima karena adanya hubungan pertemanan, keluarga atau penyuapan. Selain itu kecepatan dan keakuratan data sangat diperlukan dalam pengambilan keputusan dalam proses seleksi pegawai. Seleksi penerimaan pegawai ini menggunakan metode *Simple Additive Weigthing* (SAW) dalam sistem pendukung keputusan. Penerimaan pegawai pada perusahaan didasari oleh beberapa kriteria yang telah ditetapkan, diantaranya tes tertulis, psikotes, pendidikan, IPK dan wawancara. Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa alternatif A2 (Reni Kurniati) merupakan karyawan berkualitas. Dari hasil

penelitian tersebut diharapkan pengambil keputusan menjadi terbantu dalam menentukan karyawan mana yang diterima dalam suatu perusahaan.

Menurut Lia Ayu dkk (2015:37) Dalam proses penilaian seleksi asisten masih menggunakan sistem manual dengan beberapa kelemahan yaitu proses yang lama dalam perhitungan, segi penilaian kurang mempertimbangkan bobot kriteria penilaian, penilaian dari dosen penguji atau Forum Asisten (FA) yang bersifat subjektif dan memiliki standar penilaian yang berbeda-beda, dan adanya kesulitan untuk menentukan calon asisten praktikum yang lolos seleksi apabila ada beberapa calon asisten yang memiliki kemampuan tidak jauh berbeda. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui hasil penerimaan calon asisten praktikum di STMIK Amikom dengan menggunakan metode *Fuzzy Simple Additive Weighted* (FSAW). Forum Asisten dan dosen penguji menggunakan beberapa kriteria dalam seleksi asisten, antara lain nilai matakuliah, semester, rekomendasi, IPK, asisten berapa kali, asisten matakuliah yang sama, nilai tes akademis, nilai tes wawancara dan nilai tes microteaching. Hasil proses perhitungan penentuan asisten praktikum Forum Asisten STMIK AMIKOM Yogyakarta didapatkan hasil rekomendasi yaitu alternative 2 atau mahasiswa B mempunyai nilai paling tinggi, sehingga memiliki peluang paling besar untuk bisa diterima menjadi asisten praktikum sesuai matakuliah yang dipilih dengan skor nilai 20.3654. Selanjutnya diperingkat kedua adalah alternatif 3 atau mahasiswa C dengan skor nilai 18.7138 dan yang terakhir adalah alternatif 1 atau mahasiswa A dengan skor nilai 17.9937. Pengambil keputusan menjadi terbantu dalam menentukan calon asisten praktikum di STMIK Amikom.

2.3 Tinjauan Organisasi

Perusahaan adalah merupakan suatu sistem yang bersifat fisik yang dikelola dengan menggunakan suatu sistem konseptual atau informasi. Tinjauan perusahaan merupakan hal-hal mengenai sejarah terbentuknya perusahaan, visi misi, struktur organisasi serta fungsi dari struktur organisasi tersebut.

2.3.1. Sejarah Perusahaan

Sejarah PT Intiland Development Tbk didirikan tanggal 10 Juni 1983 dan memulai kegiatan usaha komersialnya sejak 01 Oktober 1987. Kantor pusat PT Intiland Development Tbk beralamat di Intiland Tower, Lantai Penthouse, Jl. Jenderal Sudirman Kav. 32, Jakarta 10220 - Indonesia. Berdasarkan Anggaran Dasar Perusahaan, ruang lingkup kegiatan PT Intiland Development Tbk terutama meliputi bidang usaha pembangunan dan persewaan perkantoran. Bisnis utama Intiland meliputi: pengembangan kawasan perumahan, bangunan tinggi berkonsep (mixed-use & high rise), perhotelan dengan brand "Whiz" dan kawasan industri. Mencatatkan saham di Bursa Efek Indonesia sejak 1991, PT Intiland Development Tbk dikenal sebagai penggagas tren dan inovator di industri properti Indonesia. Sampai dengan saat ini, Intiland berhasil mengembangkan sejumlah bangunan paling ikonik Tanah Air.

Dalam beberapa tahun, Intiland mengembangkan banyak gedung yang menjadi ikon nasional, melalui Intiland Tower dua gedung kebanggaan di Jakarta dan Surabaya yang dirancang oleh Paul Rudolph, Regatta, kondominium tepi pantai yang mewah di Pluit, Jakarta Utara dan perkantoran terpadu South Quarter di Jakarta Selatan yang dirancang oleh Tom Wright (perancang Burj Al Arab). Pengembangan kawasan pemukiman utama di Surabaya, Graha Famili telah

menjadi salah satu kawasan perumahan paling prestisius. Saat ini, Intiland memiliki portofolio produk properti beragam, termasuk kawasan pemukiman, gedung perkantoran, apartemen, pengelolaan gedung, kawasan industri, serta pengelolaan sarana olah raga dan golf. Intiland telah menjadi pengembang properti dengan konsep gaya hidup yang terkemuka. Intiland juga aktif berkontribusi kepada masyarakat. Perseroan merupakan salah satu perusahaan pendiri konsil bangunan hijau Indonesia (Green Building Council Indonesia), terlibat dalam konsorsium PT Pembangunan Kota Tua Jakarta, dan salah satu perusahaan donatur Indonesia Health Fund yang digalang oleh Bill & Melinda Gates Foundation. Intiland memiliki program bantuan rumah yang ditujukan bagi masyarakat berpendapatan rendah, Intiland Teduh.

Proyek-proyek yang dikembangkan dan dijalankan oleh Intiland, antara lain: 1). Kawasan hunian yang berlokasi di Tangerang meliputi: Aeropolis, Talaga Bestari dan Magnolia;; untuk lokasi Jakarta: Serenia Hills, 1 Park Avenue, Regatta, Pinang Residence 2, Beach Terrace Apartment; dan lokasi surabaya: Graha Famili dan Graha Natura; 2). Kawasan superblok yang berlokasi di Jakarta meliputi: South Quarter, Kebon Melati, H-Island, West One City dan Intiland Tower; dan untuk lokasi Surabaya: Praxis, Intiland Tower, Sumatra 36, Graha Festival (Spazio, Spazio Tower dan National Hospital); dan 3). Kawasan industri, yakni Ngoro Industrial Park, Mojokerto – Jawa Timur.

2.3.2. Visi dan Misi Perusahaan

PT Intiland Development Tbk memiliki visi dan misi yang menjadi pedoman dalam menjalankan tugasnya agar berjalan dengan efektif, yaitu sebagai berikut :

1. Visi :

Memberi peluang bagi seluruh masyarakat Indonesia untuk menikmati kehidupan yang nyaman. Kehidupan yang nyaman adalah hidup bahagia dan sejahtera, dikelilingi oleh orang-orang yang dikasihi dan teman-teman dekat, dalam rumah yang nyaman dan indah, di lingkungan yang bersih dan menyenangkan dengan fasilitas terbaik

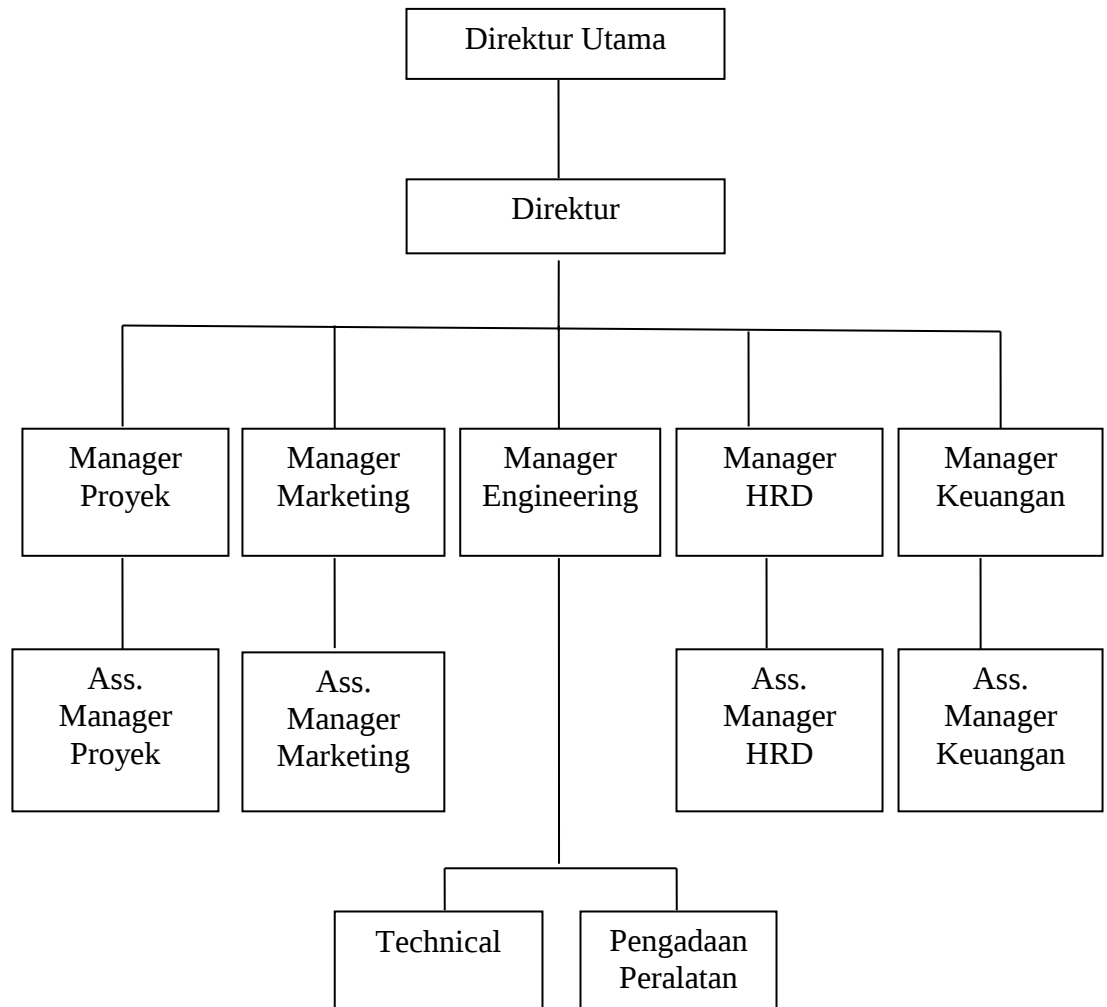
2. Misi :

Memiliki reputasi sebagai pengembang properti yang transparan, terpercaya, penggagas tren terdepan, berkomitmen untuk berkembang dan meningkatkan keuntungan jangka panjang, serta berlaku adil terhadap semua pemangku kepentingan.

2.3.3. STRUKTUR ORGANISASI

Organisasi adalah sistem saling mempengaruhi antara orang dalam kelompok kerjasama untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang sama. Adanya struktur organisasi yang jelas dalam sebuah organisasi dapat memberikan gambaran yang jelas bagaimana fungsi dan tugas dari masing-masing bagian sehingga setiap karyawan atau staff dapat menjalankan tugas sesuai dengan apa yang ada dalam *job description* yang ada. Sehingga dapat tercipta keefisienan dan keefektifan dalam menjalankan program-program yang telah di buat.

Adapun struktur organisasi yang ada pada PT Intiland Development Tbk adalah sebagai berikut :



Sumber : PT Intiland Development Tbk

Gambar II.3 Struktur Organisasi

Adapun uraian tugas maupun tanggung jawab dari masing-masing bagian di dalam struktur organisasi yang ada pada PT Intiland Development Tbk adalah sebagai berikut :

1. Direktur Utama

Adalah pemimpin perusahaan yang memiliki tugas untuk memimpin dan mengendalikan kondisi perusahaan serta menentukan sebuah keputusan yang akan diambil oleh perusahaan.

2. Direktur

Memiliki tugas melaksanakan perintah yang diberikan langsung oleh Direktur Utama dan membantu Direktur Utama dalam menyiapkan hal-hal yang berhubungan dengan operasional perusahaan dan memantau kinerja karyawan.

3. Manager HRD

Memiliki tugas yaitu membantu Direktur dalam menyiapkan hal-hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan perusahaan serta mengkoordinasikan kinerja di semua bidang. Bertanggung jawab terhadap aliran keuangan di perusahaan dalam penggajian karyawan.

4. Manager Keuangan

Bertanggung jawab terhadap aliran keuangan di perusahaan, mengatur *Cash Flow* perusahaan sebaik mungkin, membuat laporan keuangan kepada presiden direktur, dan membuat perencanaan keuangan.

5. Manager Engineering

Memiliki tugas menangani hal-hal yang berhubungan dengan aplikasi barang yang menggunakan mesin.

6. Manager Marketing

Menjadi promotor dalam setiap pameran-pameran guna menarik minat calon pembeli, perumusan kebijakan dan pengendalian pada proses penjualan dan pemasaran.

7. Manager Proyek

Membimbing perusahaan dalam mendapatkan proyek yang tepat untuk perusahaan yang disesuaikan dengan kemampuan dari perusahaan.

8. Ass. Manager HRD

Memiliki tugas membantu Manager HRD yang berhubungan dengan ketenagakerjaan serta pengalokasian sumber daya manusia di dalam perusahaan, memiliki tugas membantu peran dari Manager HRD dalam urusan penggajian karyawan.

9. Ass. Manager Keuangan

Memiliki tugas membantu peran dari Manager Keuangan dalam urusan keuangan di perusahaan.

10. Pengadaan Peralatan

Memiliki tugas membantu Manager Engineering dalam membimbing perusahaan untuk melakukan pembelian bahan dan barang yang di perlukan untuk kegiatan produksi perusahaan.

11. Technical

Memiliki tugas membantu Manager Engineering dalam urusan penanganan yang berhubungan dengan kegiatan teknis dengan mengalokasikan sumber daya yang ada di perusahaan.

12. Ass. Manager Marketing

Memiliki tugas membantu Manager Marketing dalam memasarkan produk

- produk dalam setiap pameran-pameran guna menarik minat calon pembeli.

13. Ass. Manager Proyek

Memiliki tugas membantu dan mendukung Manager Proyek dalam pengambilan keputusan permintaan barang.

2.3.4. Fasilitas

Fasilitas yang disediakan untuk keperluan para karyawan PT Intiland Development Tbk adalah :

1. Klinik
2. Mushola
3. Koperasi
4. Transportasi
5. Food Arena / Kantin
6. Notebook / PC
7. Parkir Kendaraan