



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

## BAB II

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 2.1 Profil

##### 2.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Pada tahun 1994 telah berdiri perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang dasar dan kimia yaitu PT Bondall Kumala Jaya. Awalnya, PT. Bondall Kumala Jaya hanya memiliki beberapa karyawan dan tukang untuk membuat barang yang ingin disebarluaskan atau dijual, tetapi seiring berjalannya waktu hingga sekarang PT Bondall Kumala Jaya mampu bersaing dengan competitor yang bergerak dalam bidang yang sama. Pemilik Perusahaan mempunyai visi dan misi di mana untuk menjadikan perusahaan PT. Bondall Kumala Jaya sebagai perusahaan yang memiliki barang dengan kualitas premium seperti aquatite sebagai cat anti bocor, *gap fuller* sebagai pengisi celah anti bocor, *maxbond* sebagai lem beton segala bidang anti bocor dan retak. PT Bondall Kumala Jaya berfokus pada produk industri manufaktur berbahan dasar dan kimia. Selain itu, perusahaan Bondall juga mempunyai tujuan menjadikan produk yang tidak hanya berkualitas dan premium tetapi ramah lingkungan. PT Bondall Kumala Jaya ini berfokus hanya pada bahan dasar dan kimia sehingga mempunyai pangsa pasar yang sudah jelas untuk kedepannya.



**PRODUK BAHAN BANGUNAN  
BERKUALITAS PREMIUM**

Sumber: Bangunesia, 2019

**Gambar 2.1 Logo PT Bondall Kumala Jaya**

### 2.1.2 Lokasi Perusahaan



Sumber: Jobstreet

**Gambar 2.2 Kantor Bondall**

Perusahaan PT Bondall Kumala Jaya saat ini berada dengan anak perusahaannya di tempat yang sama. Berlokasi di Duta Indah Iconic blok F/17, Jl. MH Thamrin KM.2, Kebon Nanas, Tangerang, 15143.

### 2.1.3 Visi, Misi, dan Nilai Perusahaan

Seiring berjalannya waktu dan mengikuti perkembangan zaman PT Bondall Kumala Jaya memiliki visi dan misi yang dibuat untuk mencapai tujuan. Visi yang diinginkan PT Bondall Kumala Jaya ialah menjadi solusi dan acuan standar kualitas di industry bahan bangunan di Indonesia. Agar visi dapat tercapai dibuatlah misi untuk mencapai visi tersebut sebagai berikut:

1. Membangun jaringan distribusi yang menyeluruh di wilayah Indonesia.
2. Mengembangkan formulasi produk berkualitas prima yang ramah lingkungan.
3. Melakukan inovasi yang berkesinambungan.
4. Membina hubungan baik berlandaskan kepercayaan dengan konsumen dan rekan bisnis perusahaan.

Untuk mewujudkan visi dan misi dari perusahaan PT Bondall Kumala Jaya telah ditetapkan untuk seluruh karyawan yang ada di dalam perusahaan menjunjung tinggi nilai kekeluargaan, kerja sama tim, dan memberikan kepuasan kerja untuk para karyawan, disamping itu diwajibkan untuk bekerja disiplin agar semua yang telah dirancang untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan dapat tercapai. Selain itu, memberikan kepuasan produk untuk para *customer* yang telah memakai dan mempercayakan PT Bondall Kumala Jaya sebagai produk dasar dan kimia *waterproofing* yang berkualitas tinggi serta ramah lingkungan.

#### 2.1.4 Anak Usaha Perusahaan



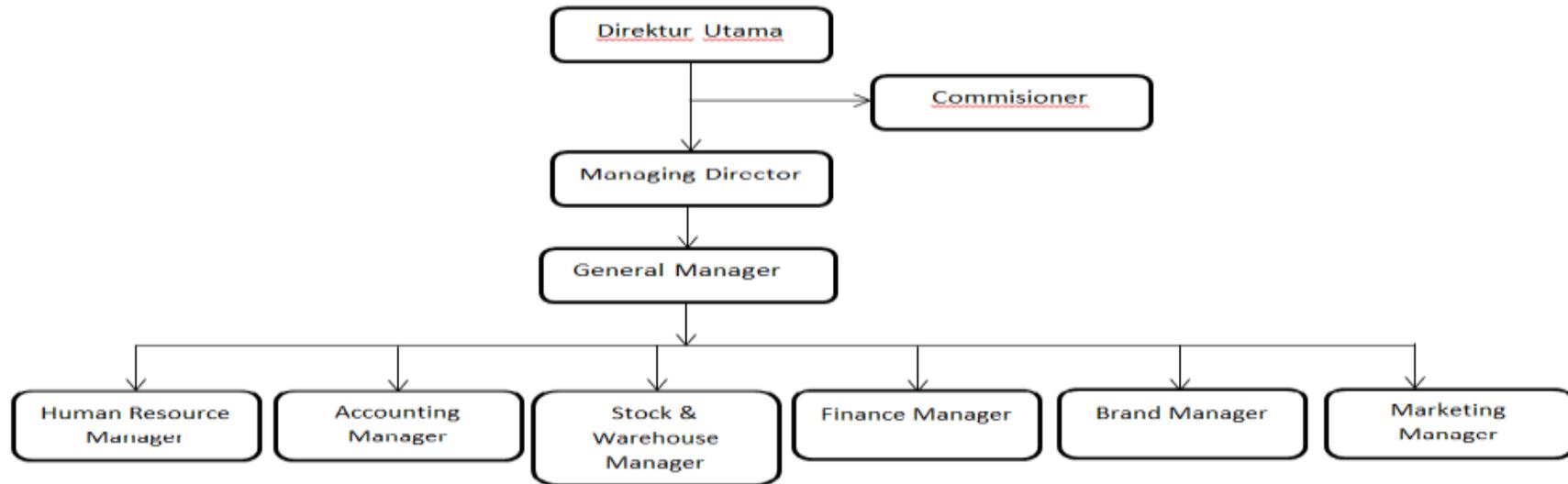
Sumber: Bangunesia, 2019

#### **Gambar 2.3 Logo Bondjin Indonesia**

CV. Bondjin Indonesia merupakan anak perusahaan dari PT Bondall Kumala Jaya yang bergerak pada bidang manufaktur untuk desain interior. Anak perusahaan CV Bondjin Indonesia ini dibuat untuk melakukan inovasi agar memperluas pangsa pasar dan *customer* merasa diberikan ruang serta fasilitas dalam membangun rumah idaman yang diinginkan.

## 2.2 Struktur Organisasi Perusahaan

### 2.2.1 Struktur Utama Organisasi

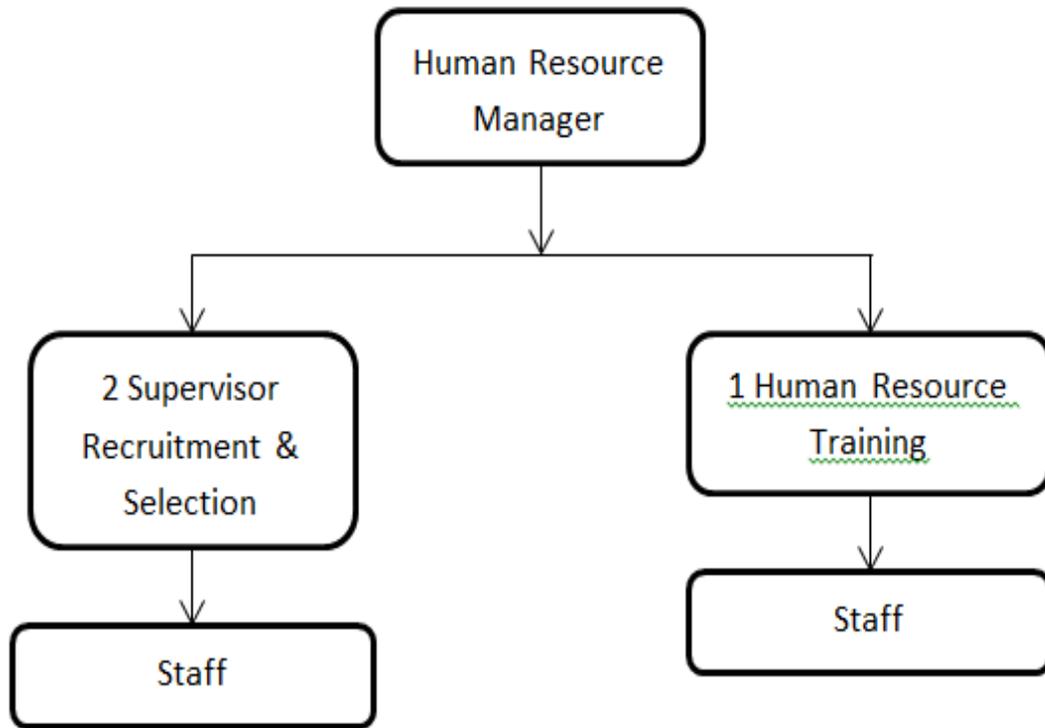


Sumber: Internal Perusahaan, 2019

**Gambar 2.3 Struktur Organisasi Perusahaan PT Bondall Kumala Jaya**

Dari Gambar 2.3 terdapat struktur organisasi dari PT Bondall Kumala Jaya untuk pengelolaan operasional perusahaan di pegang oleh *managing director* dibantu oleh seorang *general manager*. *General manager* mengelola enam departemen yaitu *human resource department*, *accounting department*, *stock* dan *warehouse department*, *finance department*, *brand department*, dan *marketing department*. *Human resource department* bertanggung jawab untuk mengelola semua karyawan yang ada untuk menjadi *asset* perusahaan agar dapat memajukan perusahaan. *Accounting department* bertanggung jawab untuk mengelola surat jalan, *invoice*, dan *pre-order* barang. *Stock* dan *warehouse department* bertanggung jawab untuk mengelola semua barang-barang atau produk dari bondall dan bondjin untuk di distribusikan ke seluruh pelosok perusahaan yang bekerja sama. *Finance department* bertanggung jawab untuk mengelola keuangan perusahaan agar dapat berjalan dengan baik. *Brand department* bertanggung jawab atas tugasnya yaitu melakukan desain untuk produk-produk yang ada dijadikan ke dalam gambaran yang sudah didesain dalam bentuk rumah, apartemen, hotel, dan lain sebagainya, serta memberikan promo-promo agar produk dapat terjual dan berkompetisi dengan kompetitor lainnya. *Marketing department* bertugas untuk bertanggung jawab terhadap kerja sama dengan toko-toko seperti mitra 10, depo bangunan, bj home, dan sebagainya. Ditugaskan untuk melakukan pendekatan serta komunikasi yang baik dengan partner kerja. *Staff* di perusahaan bertanggung jawab untuk selalu memberikan inovasi serta bekerja dengan efektif dan efisien.

### 2.2.2 Struktur Organisasi Divisi Human Resource



Sumber: Internal Perusahaan, 2019

**Gambar 2.4 Struktur Organisasi Human Resource di PT Bondall Kumala Jaya**

Dari gambar 2.4 menggambarkan struktur *human resource department* yang ada di perusahaan PT Bondall Kumala Jaya mulai dari *human resource manager* yang mempunyai bawahan yaitu dua *human resource supervisor* untuk *recruitment* dan *selection*, selain itu *human resource supervisor* untuk *training*. Di divisi *human resource* sendiri mempunyai tiga *supervisor* dimana dua *supervisor* memiliki keunggulan dalam merancang program *recruitment* dan *selection*, serta satu *supervisor* dikhususkan untuk memberikan *training* kepada *sales promotion* agar dapat menjual produk-produk yang ada sehingga mencapai target.

## 2.3 Tinjauan Pustaka

### 2.3.1 *Management*

Menurut Terry et al (2018), *management* merupakan proses yang sangat terarah atau spesifik di mana didalamnya terdiri dari perencanaan, tindakan, pengorganisasian, dan kontrol untuk memanfaatkan sumber ilmu dan seni dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Di mana memiliki ciri-ciri yang khas untuk suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai dan sudah ditentukan.

Menurut Kinicki et al (2013), *management* didefinisikan sebagai cara untuk mencapai tujuan organisasi yang dilakukan secara efektif dan efisien dengan mengeintegrasikan pekerjaan seseorang melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan sumber daya dari organisasi yang ada.

Menurut Robbins et al (2009), *management* melibatkan koordinasi antara manajer di mana mengawasi kerja orang dan menilai bagaimana pekerjaan tersebut dikerjakan dengan efisien dan efektif. Perbedaan antara efisien dan efektif adalah efisien adalah melakukan pekerjaan dengan benar dan mendapatkan hasil yang maksimal untuk input yang paling sedikit, sedangkan efektif melakukan sesuatu hal yang benar dan mencapai tujuan organisasi.

Fungsi dari *management* menurut Robbins et al (2009) ada empat yaitu:

- a. *Planning* adalah menentukan tujuan, menetapkan strategi untuk mencapai suatu tujuan organisasi, dan mengembangkan rencana serta mengkoordinasikan kegiatan yang akan dilakukan.
- b. *Organizing* adalah mengatur dan menyusun rencana pekerjaan untuk mencapai tujuan dan kegiatan yang diinginkan organisasi
- c. *Leading* adalah bekerja dengan orang dan melalui orang untuk mencapai tujuan.
- d. *Controlling* adalah memantau, memberikan masukan dan saran, serta mengoreksi pekerjaan yang sudah dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut James (2006), *management* adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan mengendalikan upaya dari para anggota yang ada di dalam organisasi serta penggunaan semua sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan hasil dari beberapa referensi, penulis menyimpulkan bahwa *Management* adalah suatu proses yang ada di suatu perusahaan untuk melakukan perencanaan, mengatur dan menyusun, memberikan masukan atau saran, serta memantau suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### **2.3.2 *Human Resource Management***

Menurut Mondy et al (2016), *human resource management* adalah manajemen yang digunakan oleh individual untuk mencapai tujuan organisasi yang pada dasarnya seluruh manajer di setiap level menyelesaikannya dengan bantuan orang lain. Seorang manajer dalam menghadapi sebuah masalah yang ada dalam sumber daya manusia masing-masing memiliki tantangan, mulai dari tenaga kerja yang selalu berubah hingga peraturan pemerintah, revolusi teknologi, dan perekonomian Amerika Serikat dan dunia. Selanjutnya, persaingan global memaksa organisasi yang kecil dan besar untuk lebih sadar mengenai biaya dan produktivitas. Karena semakin kritisnya akan masalah sumber daya manusia, hal seperti ini harus mendapatkan perhatian yang lebih besar dari manajemen tingkat atas.

Menurut Noe (2016) *Human Resource Management* adalah kebijakan, praktik, dan sistem yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan yang mendukung strategi bisnis sebuah organisasi yaitu menganalisa pekerjaan dan memberikan gambaran pekerjaan, menjelaskan berapa banyak karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan khusus yang dibutuhkan (*human resource planning*), menarik karyawan yang berpotensi (*recruiting*), pemilihan karyawan (*selection*), memberikan pengajaran kepada karyawan mengenai pekerjaan yang mereka lakukan dan mempersiapkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang (*training development*), mengevaluasi kinerja karyawan (*performance*

*management*), memberikan penghargaan kepada karyawan (*compensation*), dan menciptakan lingkungan kerja yang positif (*employee relations*).

Menurut Dessler (2017) *Human Resource Management* adalah proses memperoleh, pelatihan, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, membangun hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan karyawan dan masalah keadilan. Teknik yang dibutuhkan manajer untuk memperoleh aspek didalam manajemen adalah melakukan analisis pekerjaan, merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut kandidat, memilih kandidat pekerjaan, mengorientasi dan memberikan pelatihan kepada karyawan baru, mengelola upah dan gaji, memberikan *incentives* dan *benefit*, menilai hasil kerja, komunikasi (*interview*, konseling, dan kedisiplinan), memberikan pelatihan untuk mengembangkan karyawan, membangun dan melibatkan karyawan. Seorang manajer harus mengetahui tentang kesempatan dan mengambil kebijakan yang bertujuan agar kelompok tertentu dapat memperoleh tujuan yang setara dengan kelompok lain dalam halnya dengan kompetitor, kesehatan dan keselamatan karyawan, dan menangani keluhan dan hubungan yang terjalin didalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil dari beberapa referensi, penulis menyimpulkan bahwa *Human Resource Management* adalah proses, pelatihan, perekrutan, seleksi, dan menilai karyawan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan untuk organisasi dan pada akhirnya di evaluasi agar mendapatkan hasil dari performa karyawan, serta menentukan karyawan sudah kompetitif dalam melakukan pekerjaannya atau belum untuk organisasi.

### **2.3.3 Recruitment**

Menurut Mondy et al (2016) menyatakan bahwa *recruitment* adalah proses interaksi individual secara tepat waktu, dalam jumlah yang cukup dan dengan kualifikasi sumber daya yang sesuai dalam penempatan pekerjaan dalam suatu organisasi. Perusahaan kemudian bisa memilih pelamar kerja tersebut sesuai kualifikasi yang paling dekat dengan deskripsi pekerjaan. Dengan demikian, program perekrutan yang dijalankan perusahaan yang berfungsi dengan baik akan berdampak besar pada kinerja perusahaan. Ada dua metode melakukan *recruitment* yaitu dengan cara:

1. *Internal recruitment*

Organisasi dapat melakukan *recruitment* dengan cara melalui posting dari website laman pekerjaan, memberikan komunikasi di papan pengumuman perusahaan, sesama rekan kerja dapat merekomendasikan rekan kerja lain bila memenuhi kualifikasi dan kebutuhan organisasi.

2. *External recruitment*

*External recruitment* yang dilakukan oleh organisasi dapat dilakukan dengan beberapa cara:

a. *Informal recruiting*

Dapat dilakukan dengan cara melakukan penyebaran informasi lowongan pekerjaan dari mulut ke mulut atau dari beberapa orang yang sudah bekerja di perusahaan.

b. *Recruiting via internet*

*Recruitment* yang dilakukan oleh organisasi menggunakan website yang telah disediakan seperti JobsDB, JobStreet, LinkedIn, dan beberapa lainnya.

c. *Advertising*

Melakukan *recruitment* dengan cara pemasangan iklan di koran, papan reklame, iklan di televisi, surat kabar, dan media social, serta media lain sejenisnya.

d. *Employment agent*

Melakukan *recruitment* dengan cara bekerja sama mendapatkan calon kandidat yang sesuai kualifikasi dengan perusahaan penyedia karyawan.

e. *Improve performance through HRIS*

Melakukan pembuatan sistem yang digunakan untuk menyaring, mengumpulkan dan mengelola data calon kandidat agar didapatkan hasil sesuai kualifikasi yang dibutuhkan

f. *Offshoring* dan *outsourcing jobs*

Bekerja sama dengan salah satu *vendor* untuk melakukan bantuan pencarian calon kandidat.

g. *Executive Recruiters*

Melakukan kerja sama dengan perusahaan khusus untuk mencari calon kandidat dengan tingkat *top manager* sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

*h. Referrals dan walk in*

Melakukan pencarian calon kandidat dengan menggunakan situs website serta datang langsung untuk mencari calon kandidat yang dibutuhkan segera.

*i. College recruiting*

Melakukan kerja sama dengan beberapa universitas yang ada untuk membantu dalam pencarian calon kandidat sesuai dengan kualifikasi dari antara mahasiswa atau mahasiswi yang ada di universitas.

*Recruiting* menurut Raymond Noe (2016) merupakan sebuah proses dalam sebuah organisasi untuk mencari calon karyawan berpotensi yang sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan. Dilakukan secara ketat dan sesuai spesifikasi yang telah perusahaan tetapkan agar nantinya calon karyawan yang akan bekerja di perusahaan kita masuk kedalam kualifikasi yang telah ditetapkan.

Menurut Dessler (2017) *recruitment* merupakan cara untuk mendapatkan seorang karyawan tidak melihat gender dan minoritas agar semua karyawan yang ingin bergabung merasa dihargai. Memberikan peluang yang sama kepada setiap karyawan agar tidak terjadi kesenjangan dengan karyawan lainnya.

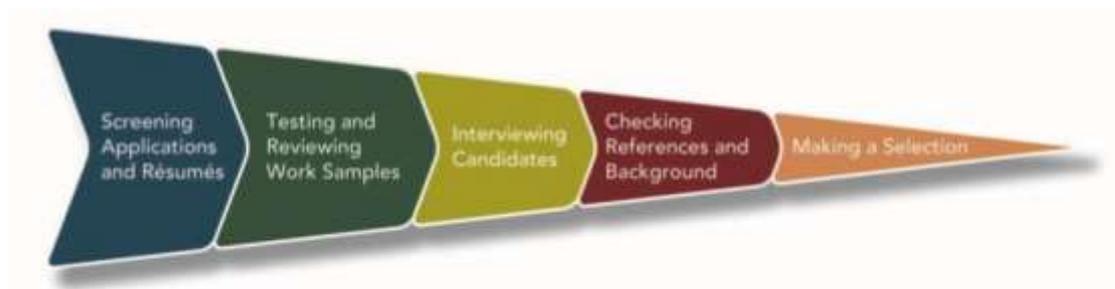
Berdasarkan referensi yang ada penulis memberikan kesimpulan bahwa *recruitment* adalah proses yang dilakukan untuk mendapatkan seorang calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan dan diinginkan oleh perusahaan sudah sesuai. Fokus yang dilakukan yaitu menyeleksi calon karyawan agar nantinya sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Sebuah proses *recruitment* untuk mencari seorang calon karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dimulai dengan cara membuat iklan dan informasi yang pada akhirnya perusahaan akan menerima beberapa atau mungkin banyak surat lamaran. Selanjutnya adalah melakukan pemilahan dan menetapkan calon karyawan mana yang sudah memenuhi standar

yang telah ditetapkan perusahaan untuk dapat diterima dan calon karyawan yang tidak memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Istilah *recruitment* dan *selection* sering tertukar, di mana *recruitment* merupakan cara yang lebih luas untuk mendapatkan informasi calon karyawan yang sudah memenuhi kriteria.

#### 2.3.4 Selection

Menurut Mondy et al (2016) *Selection* adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar dan yang dipilih adalah individual yang sesuai untuk posisi tertentu dan sesuai dengan keinginan organisasi. Tepatnya menemukan individual yang selaras dengan pekerjaan dan organisasi merupakan sebuah tujuan yang tercapai dari proses *selection*. Jika individual melebihi kualifikasi, tidak memenuhi syarat, atau alasan lain yang tidak cocok dengan pekerjaan dan kultur organisasi, individual tersebut akan menjadi tidak efektif dan mungkin meninggalkan perusahaan secara sukarela dan sebaliknya. Ada banyak cara untuk meningkatkan produktivitas, tetapi tidak ada satu pun yang lebih kuat dari proses perekrutan yang tepat. Sebuah perusahaan yang memilih tenaga kerja yang memiliki kualitas tinggi akan menuai manfaat yang sangat besar. Disisi lain, keputusan *selection* yang buruk akan membuat kerusakan yang tidak dapat diperbaiki. Perekrutan yang buruk dapat berdampak negatif pada moral seluruh staf, di mana setiap posisi kerja yang diduduki merupakan hal yang sangat penting.



Sumber: Raymond Noe, 2015

**Gambar 2.5 Proses Selection**

Raymond Noe (2016) mengatakan bahwa *selection* mengacu pada proses di mana organisasi untuk mengidentifikasi para pelamar dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik lain yang dibutuhkan oleh organisasi

agar dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Ada beberapa proses dalam melakukan *selection* yaitu:

1. *Screening applications and resumes*: melakukan proses penyaringan yang dilakukan perusahaan untuk mendapatkan kualifikasi yang diinginkan dan melakukan penilaian terhadap calon kandidat.
2. *Testing and reviewing work samples*: melakukan beberapa tes kepada calon kandidat yang ingin bergabung dan memberikan penilaian atau *review* terhadap calon kandidat.
3. *Interviewing Candidates*: mengajukan beberapa pertanyaan kepada calon kandidat untuk mengetahui sifat, karakter, tujuan, cara bekerja, dan beberapa hal lainnya seputar individu calon kandidat.
4. *Checking references dan background*: melakukan penelusuran tentang calon kandidat yang sudah sesuai kualifikasi dan melihat latar belakang calon kandidat seperti apa hal yang dilakukan agar tidak menjadi *boomerang* nantinya untuk perusahaan.
5. *Making selection*: melakukan pilihan kepada calon kandidat mana yang sudah benar-benar sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan hasil dari beberapa referensi menurut para ahli, penulis menyimpulkan bahwa *selection* adalah cara yang dilakukan untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, dan sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan perusahaan serta memberikan pelatihan dan pembinaan guna menentukan calon karyawan sudah sesuai dengan kultur organisasi atau tidak.

Proses *selection* dilakukan setelah mendapat beberapa calon karyawan yang sudah memenuhi standar perusahaan atau organisasi dan menghasilkan sebuah hasil siapa yang diterima dan ditolak oleh perusahaan. Proses ini menjadi salah satu faktor penting bagi setiap perusahaan karena jika suatu perusahaan memiliki karyawan yang berkompetensi tinggi maka hasilnya akan baik pula bagi perusahaan atau bahkan melebihi ekspektasi dengan tujuan yang sudah dibuat. Sama halnya jika suatu perusahaan melakukan proses *selection* yang tidak sesuai dengan standar, maka akan merugikan perusahaan atau organisasi itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia dan keuangan yang

baik agar alokasi biaya untuk melakukan proses *selection* dapat berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan.

### **2.3.5 Peranan *Human Resource Management* di PT Bondall Kumala Jaya**

Dengan adanya perkembangan zaman PT Bondall Kumala Jaya selaku pelaku bisnis industri manufaktur sektor bahan dasar dan kimia, perusahaan dituntut untuk meningkatkan *Human Resource Management* yang terus berkembang. PT Bondall Kumala Jaya percaya bahwa sumber daya yang mereka punya merupakan aset perusahaan untuk mengembangkan dan bertumbuh dalam industri manufaktur serta dapat bersaing dengan kompetitor yang ada. Sumber daya yang ada diberikan pelatihan, pembinaan, serta pengembangan untuk dapat melakukan optimalisasi perusahaan. Tidak hanya PT Bondall Kumala Jaya saja yang percaya bahwa *Human Resource Management* di sebuah perusahaan itu penting untuk keberlangsungan perusahaan dan peran yang tidak jauh berbeda pada setiap perusahaan, seperti:

#### *1. Recruitment and Selection*

Proses *Recruitment and Selection* dinyatakan berhasil apabila suatu perusahaan dapat menyeleksi dan memilih untuk posisi yang diperlukan oleh perusahaan serta memberikan perusahaan menjadi produktif.

Proses yang dilakukan oleh PT Bondall Kumala Jaya untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan dapat produktif dalam bekerja ialah melakukan pemasangan iklan di *JobStreet*, *LinkedIn*, *JobsDB*, serta melakukan pemberitaan dari mulut ke mulut. Setelah itu, dilakukan pemilahan *curriculum vitae* yang sesuai dengan kualifikasi yang sudah ditentukan. Proses ini dilakukan untuk merekrut, setelah direkrut perusahaan akan melakukan *Selection* sehingga dapat menentukan calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pada akhirnya akan didapatkan karyawan yang sudah memenuhi kualifikasi perusahaan untuk bergabung.

#### *2. Employee Health and Safety*

Keselamatan dan kesehatan menjadi faktor penting untuk karyawan yang harus selalu diperhatikan oleh perusahaan. Perusahaan harus menjaga setiap karyawan yang ada agar tetap terpantau keselamatan pada saat

bekerja. PT Bondall Kumala Jaya sebagai perusahaan manufaktur yang berhak memberikan alat-alat keselamatan kerja, dan memberikan lingkungan kerja yang aman. Salah satu cara sebagai bentuk tanggung jawab yang dilakukan PT Bondall Kumala Jaya yaitu memberikan alat keselamatan K3 kepada setiap karyawan yang bekerja di gudang. *Human Resource* di PT Bondall Kumala Jaya juga memberikan pelatihan dan pembinaan terhadap cara pemakaian alat keselamatan yang diperlukan dalam bekerja.

### 3. *Training and Development*

Perusahaan yang ada rata-rata melakukan *training and development* terhadap setiap karyawannya guna mendapatkan hasil yang maksimal untuk setiap karyawan yang sudah bekerja di perusahaan tersebut. Tidak hanya perusahaan besar tetapi perusahaan kecil pun sudah melakukan hal yang sama karena merasa bahwa *training and development* bagi perusahaan penting.

PT Bondall Kumala Jaya melakukan pengenalan terhadap setiap karyawan baru terkait budaya yang ada di perusahaan, memberikan dukungan dalam bentuk motivasi, dan memberikan pengenalan untuk tujuan perusahaan.

PT Bondall Kumala Jaya berfokus pada setiap karyawannya yang belum memenuhi standar perusahaan dan yang sudah memenuhi diberikan pelatihan, pembinaan, diberikan cara-cara agar dapat mencapai tujuan perusahaan menjadi lebih baik lagi, serta karyawan menjadi produktif dalam melakukan pekerjaannya.

### 4. *Compensation and Benefit*

PT Bondall Kumala Jaya memberikan kompensasi kepada setiap karyawannya dan menetapkan kompensasi untuk setiap para karyawan yang menjadi tugas dari *Human Resource Department*. Selain itu, karyawan diberikan benefit berupa asuransi, komisi dari hasil penjualan, asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan, uang makan dan lain-lainnya.

### 5. *Performance Management*

*Performance* dari setiap karyawan, individu, tim dan organisasi merupakan aspek yang sangat penting bagi perusahaan. PT Bondall

Kumala Jaya sangat *concern* terhadap penilaian dari *Performance* setiap karyawan yang ada di perusahaan. Penilaian yang diberikan perusahaan terhadap karyawan bila sudah menjadi karyawan tetap di perusahaan dan sudah bekerja selama tiga bulan setelah melewati masa *probation*. Setelah itu perusahaan akan melakukan penilaian *performance* setiap bulannya.