

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan dan tuntutan profesionalitas kerja yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh para pekerja disebut stres. Stres merupakan hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu beradaptasi pada lingkungan. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan negatif, seperti dijelaskan pada "hukum Yerkes Podson (1904) yang menyatakan hubungan antara stres dengan kinerja seperti huruf U terbalik" (Mas'ud, 2002:2) Pola U terbalik tersebut menunjukkan hubungan tingkat stres (rendah atau tinggi) dan kinerja (rendah-tinggi). Bila tidak ada stres tantangan kerja juga tidak ada dan

kinerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stres mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan prestasi karyawan. Selanjutnya, bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrem adalah kinerja menjadi nol, karyawan menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres.

Stres yang dialami oleh pekerja dapat berasal dari dalam maupun luar lingkungan perusahaan. Dari dalam lingkungan pekerjaan masalah yang bisa dihadapi oleh pekerja adalah masalah pekerjaan maupun masalah yang terjadi antar pekerja, sedangkan dari luar lingkungan pekerjaan masalah yang biasa dihadapi oleh pekerja adalah masalah yang berkaitan dengan orang-orang terdekatnya maupun masalah pribadi. Setiap pekerja harus bersikap profesional dalam menghadapi masalah-masalah tersebut, agar tidak mempengaruhi kinerjanya di lingkungan kerja. Apabila kinerja baik dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sebaliknya bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan.

Pekerja yang mengalami stres akan berpengaruh terhadap kinerjanya di perusahaan. Menurut Veithzal Rivai (2004 : 516) stres sebagai

suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, keletihan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, anxiety, kemurungan dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Di lain pihak, stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar organisasi. Penyebab-penyebab stres *'off the job'* misalnya :

1. Kekuatiran financial.
2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak.
3. Masalah-masalah fisik.
4. Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian).
5. Perubahan-perubahan yang terjadi ditempat tinggal.
6. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

PT. Saba Indomedika Jaya adalah sebuah perusahaan sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang Distributor Tunggal Produk *"SYSMEX"* for Hematology, Coagulation, Clinical Chemistry, Laboratorium

Information Sysmex, Urine Sediment. Perusahaan yang didirikan pada tanggal 27 Januari 2005 oleh Hartawan Setiawan A.pt, Surento Sadha, Ir. Eva Sridarmayanti, Agustinus Yani, yang beralamat Jln. Onglen No. 1503 Rt. 020 Ilir Timur I Palembang. memiliki pegawai berjumlah 36 orang, pegawai yang berjumlah 36 orang tersebut bekerja dikantor utama yang bertugas mengurus semua aktivitas perusahaan.

Stres kerja yang terjadi di PT. Saba Indomedika Jaya Palembang berasal dari pekerjaan mereka yang bergerak dibidang alat-alat kesehatan. Hal ini juga terlihat tidak dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang tepat. Masalah yang terjadi pada pekerjaan sering menimbulkan perselisihan antar karyawan yang dapat menyebabkan hubungan antar sesama karyawan menjadi renggang akibatnya pekerjaan yang dilakukan pada kondisi lingkungan kerja pada PT. Saba Indomedika Jaya Palembang. Dari hasil pengamatan beberapa karyawan menganggap bahwa lingkungan kerja yang tidak baik sering menyebabkan stres kerja pada karyawan. Seperti kondisi pada saat ini, dimana permintaan akan penjualan semakin meningkat dan minimnya karyawan di perusahaan tersebut membuat karyawan mengalami stres kerja dikarenakan harus memenuhi target penjualan yang ditentukan oleh perusahaan. Stres yang dialami oleh karyawan dapat berasal dari dalam maupun dari luar lingkungan perusahaan.

Stres yang berasal dari dalam pekerjaan antara lain : Aturan-aturan dalam perusahaan yang semakin ketat dapat menimbulkan tekanan-tekanan pada karyawan, seperti jika ada karyawan terlambat dan tidak masuk kerja

maka karyawan tidak mendapat uang kerajinan. Tuntutan kerja dan tanggung jawab yang semakin tinggi pada perusahaan juga dapat menimbulkan stres kerja karyawan. Penjualan yang tidak meningkat dan target yang telah ditentukan perusahaan tidak tercapai membuat sebagian karyawan khususnya bagian sales merasa belum maksimal dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerjanya dan mengalami stres kerja.

Sedangkan dari luar lingkungan perusahaan masalah yang dapat dihadapi karyawan adalah masalah yang berkaitan dengan orang-orang terdekatnya atau masalah pribadi. Jika masalah dari luar dibawa ke dalam lingkungan perusahaan maka akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal.

Dampak dari stres kerja yang dapat terlihat pada tabel data penjualan, data penilaian kinerja, data jumlah penilaian kinerja, data tingkat absensi karyawan, data jumlah karyawan dan data instrument penelitian sebagai berikut :

Tabel 1.1

Data Penjualan (target)

PT. Saba Indomedika Jaya Palembang

Periode 2009-2011

Tahun	Target	Realisasi	Presentase
2009	Rp.12.000.000.000,-	Rp. 8.400.000.000,-	70%
2010	Rp.15.000.000.000,-	Rp. 11.400.000.000,-	76%

2011	Rp.22.000.000.000,-	Rp. 18.000.000.000,-	82%
------	---------------------	----------------------	-----

Sumber : PT. Saba Indomedika Jaya

Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$\text{target penjualan} : \frac{\text{Realisasi}}{\text{target}} * 100 \%$$

Dari tabel penjualan diatas menunjukkan bahwa target penjualan PT. Saba Indomedika Jaya Palembang tidak memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan, dan dapat kita lihat tahun 2009 target penjualan Rp.12.000.000.000,- realisasi penjualan Rp.8.400.000.000,- dengan persentase 70%, tahun 2010 target penjualan Rp.15.000.000.000,- realisasi penjualan Rp.11.400.000.000,- dengan persentase 76% dan tahun 2011 target penjualan 22.000.000.000,- realisasi penjualan 18.000.000.000,- dengan persentase 82%. Hal ini menunjukkan bahwa target penjualan di PT. Saba Indomedika Jaya Palembang tidak tertarget dan tidak tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Tabel 1.2

Data Penilaian Kinerja (Orang)

PT.Saba Indomedika Jaya Palembang

Periode 2009-2011

No.	Keterangan	Nilai
1	Hebat	90-100
2	Bagus sekali	80-89
3	Bagus	65-79

4	Rata-rata	50-64
5	Kurang	1-49

Sumber : PT. Saba Indomedika Jaya

Unsur-unsur yang dinilai :

A. Penilaian kerja secara umum adalah sebagai berikut :

- a) Pemahaman pekerjaan dan pelaksanaan.
- b) Penyesuaian dan kebutuhan bimbingan.
- c) Mutu kerja.
- d) Produktivitas dan beban kerja.

B. Penerapan target

- a) Target pertama
- b) Target kedua
- c) Target ketiga
- d) Target lainnya

C. Kemampuan dan keahlian personal adalah sebagai berikut :

- a) Organisasi, rencana dan mewujudkan tujuan.
- b) Penyelesaian masalah dan pembuatan keputusan.
- c) Cara berkomunikasi.
- d) Perilaku dan inisiatif.
- e) Tanggung jawab dan kemandirian.
- f) Kerjasama dalam tim kerja.
- g) Cara mengatur orang lain.
- h) Kehadiran/absensi.
- i) Disiplin lainnya.

Dari tabel di atas penilaian kinerja karyawan PT. Saba Indomedika Jaya Palembang diadakan setiap satu tahun sekali oleh pihak manajemen. *Employee Evaluation form* dibagikan ke semua karyawan, masing-masing karyawan diwajibkan untuk mengisi angket, waktu yang diberikan hanya 2 minggu. Penilaian akan dilakukan oleh pihak manajemen dan akan diserahkan kepada pimpinan setelah angket tersebut terkumpul baru nilai bisa didapat. PT. Saba Indomedika Jaya Palembang memiliki karyawan yang berjumlah 36 orang. Dari hasil yang didapat karyawan yang berjumlah 21 orang mendapat nilai “bagus sekali” dengan nilai 80-89 untuk unsur-unsur penilaian ini terdapat pada poin C karyawan yang termasuk ke dalam poin “bagus sekali” adalah komisaris, direktur operasional departemen, sales departemen, *accounting*, *finance* dan *tax* departemen, produk dan marketing departemen dan HRD departemen. sedangkan yang berjumlah 15 orang “bagus” dengan nilai 65-79 unsur-unsur yang dinilai ini pada poin A. karyawan yang termasuk ke dalam poin “bagus” adalah support departemen, SCM departemen dan HRD Departemen. Bisa dilihat dari penjelasan diatas bahwa setiap karyawan harus meningkatkan semangat dalam bekerja supaya dari tahun ke tahun mendapatkan nilai yang lebih bagus lagi. Bisa kita lihat data dari karyawan yang mendapatkan nilai “bagus sekali” dan “ bagus” adalah ada beberapa departemen yaitu :

Tabel 1.3

Data Jumlah penilaian kinerja (orang)

PT. Saba Indomedika Jaya Palembang

Periode 2009-2011

N0	Keterangan	Departemen	Sub Total	Total
A.	“bagus sekali”			
1.		Komisaris	1	
2.		Direktur	1	
3.		Operasional Departemen	1	
4.		Sales Departemen	3	
5.		<i>Accounting, Finance & Tax</i> Departemen	10	
6.		Produk & Marketing Departemen	4	
7.		HRD Departemen	1	
		Jumlah		21
B.	“Bagus”			
1.		Support Departemen	10	
2.		SCM Departemen	4	
3.		HRD Departemen	1	
		Jumlah		15
				36

Tabel 1.4

Data Tingkat Absensi Karyawan (hari)

PT. Saba Indomedika Jaya Palembang

Periode 2009-2011

Tahun	Jumlah Karyawan A	Jumlah Hari Kerja B	Jumlah Hari Kerja Seharusnya C = A*B	Absensi (Hari) D	Tingkat Absensi (Hari) $\frac{D}{B \cdot A}$
2009	27	296	7.992	84	7,66
2010	29	300	8.700	107	12,27
2011	36	306	11.016	205	24,11

Sumber : PT. Saba Indomedika Jaya

Absensi adalah tidak bekerjanya seorang karyawan pada saat hari kerja karena sakit, ijin, alpha, atau cuti. Absensi adalah daftar administrasi

ketidakhadiran pekerja (absen). Menurut Malayu Hasibuan (2005 : 51), rumus mencatat tingkat absensi adalah sebagai berikut :

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi Karyawan}}{\text{Jumlah Hari Kerja} * \text{Jumlah Karyawan}} * 100\%$$

Dari data absensi karyawan diatas, dapat dilihat bahwa jumlah absensi mengalami kenaikan dari tahun 2009 yaitu 84 menjadi 107 pada tahun 2010, dan meningkat lagi menjadi 205 pada tahun 2011. Alasan absensi karyawan dikarenakan karyawan sering tidak masuk. Hal ini merupakan salah satu indikator turunnya semangat kerja karyawan dan turunnya kinerja karyawan. Disamping jumlah karyawan dan absensi, standar penilaian kerja juga menjadi bahan pertimbangan guna memberikan dorongan setiap karyawan agar lebih mampu meningkatkan kualitas dirinya sendiri dalam bekerja. Absensi ini juga digunakan untuk memberikan penilaian bagi karyawan yang rajin dan tepat waktu berada di kantor karena setiap kehadiran memiliki nilai nominal.

Tabel 1.5

Data Jumlah Karyawan (Orang)

PT. Saba Indomedika Jaya Palembang

Periode 2009-2011

Jabatan	Tahun		
	2009	2010	2011
Komisaris	1	1	1
Direktur	1	1	1
Operasional Departemen	1	1	1
Sales Departemen	3	3	3
Support Departemen	10	10	10

Accounting, Finance, & Tax Departemen	5	6	10
SCM Departemen	4	4	4
Produk & Marketing Departemen	1	2	4
HRD Departemen	1	1	2
Total	27	29	36

Sumber : PT. Saba Indomedika Jaya

Dari tabel di atas jumlah karyawan PT. Saba Indomedika Jaya Palembang menunjukkan bahwa ada peningkatan jumlah karyawan pada tahun 2011. Hal ini terbukti semakin banyak karyawan yang masuk dari tahun ke tahun.

Tabel 1.6

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan Nomer	Skala Pengukuran
1. Stres kerja (Rivai, 2004:516) (Zainur Rozikin, 2006:311)	1. Pendekatan Perusahaan 2. Pendekatan Individu	Penghasilan	9	skala Likert
		Kehidupan	6	skala Likert
	1. Kategori Konflik peran 2. stres kerja rendah 3. kinerja tinggi	Peningkatan stres kerja	2	skala Likert
		Penurunan Stres kerja	5	skala Likert
		Kinerja karyawan	3,4	skala Likert

(Robbins, 2003:794-798)	1. Faktor Lingkungan 2. Faktor Organisasi 3. Faktor Individu	Teknologi Waktu Keluarga	7 1 8,10	skala Likert skala Likert skala Likert
2. Kinerja Karyawan				
(Wirawan, 2009:5)	1. Faktor Kinerja	Prilaku	1,10	skala Likert
(Rivai, 2004:309)	1. Faktor Lingkungan	Prestasi	5,8	skala Likert
(Robert L. Mathis dan H. Jackson 2001:82)	1. Faktor Internal 2. Lingkungan Eksternal	Kepribadian Individu	3,6 7,4	skala Likert skala Likert
(Hasibuan, 2001:34)	1. Faktor Individu	Penilaian	2,9	skala Likert

Instrumen Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh Theresia Sunarni dan Veni Istanti (2007 : 28) menunjukkan bahwa stress kerja dan motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Interbis Sejahtera.

Penelitian lainnya oleh Zainur Rozikin (2006:311) menunjukkan bahwa karyawan mempunyai kategori konflik peran sedang, stres kerja rendah, dan kinerja tinggi. Konflik peran berpengaruh signifikan positif terhadap stres kerja, artinya semakin tinggi konflik peran maka akan berdampak pada peningkatan secara signifikan terhadap stres kerja dan sebaliknya semakin rendah konflik peran maka akan berdampak pada penurunan secara signifikan terhadap stres kerja. Selain itu, dapat

diketahui pula bahwa konflik peran dan stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi konflik peran dan stres kerja maka akan berdampak pada penurunan secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah konflik peran dan stres kerja maka akan berdampak pada peningkatan secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berawal dari latar belakang diatas, maka peneliti memilih untuk mengambil judul “ **pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Saba Indomedika jaya (studi kasus pada PT. Saba Indomedika Jaya Palembang)**”.

A. Rumusan Masalah

Masalah stres kerja merupakan masalah yang penting yang harus diperhatikan perusahaan terhadap para karyawan, karena dapat berdampak buruk bagi perusahaan serta bagi karyawan sebagai individu. Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ **bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Saba Indomedika Jaya Palembang?**”

B. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Saba Indomedika Jaya Palembang.

C. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, maka diharapkan akan memperoleh manfaat sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan yang dapat digunakan oleh pimpinan untuk mengambil kebijaksanaan dan keputusan terhadap masalah stres.

2. Bagi peneliti

Dengan adanya penelitian ini akan menambah wawasan dan meningkatkan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya mengenai tingkat stres karyawan yang terjadi di dalam perusahaan.

3. Bagi peneliti berikutnya

Diharapkan hasil penelitian ini bisa bermanfaat bagi mahasiswa yang sedang mengerjakan penelitian dengan permasalahan yang sama, dapat menjadikan karya tulis ini sebagai salah satu referensi, dalam

melakukan penelitian mengenai tingkat stres karyawan di dalam perusahaan.

D. Metodologi penelitian

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Saba Indomedika Jaya yang beralamat di Jln. Onglen No. 1503 Rt. 020 Ilir Timur I Palembang.

2. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus dimana penulis meneliti dan mengembangkan suatu masalah kemudian dilakukan analisis terhadap permasalahan tersebut dengan menggunakan teori-teori yang relevan.

3. Populasi dan sampel

Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Saba Indomedika Jaya. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah metode sampling purposive, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, dimana responden yang dipilih adalah seluruh karyawan yang berjumlah 36 orang terdiri dari karyawan bagian komisaris, direktur, operasional departemen, sales departemen, supor departemen, *accounting*, *finance* dan *tax* departemen, SCM departemen, produk dan marketing departemen dan HRD departemen.

4. Jenis data penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data primer adalah data yang di dapat dari tanggapan langsung responden yang terlibat dalam penelitian. Adapun data penelitian yang digunakan adalah hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan.

5. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data sangat ditentukan oleh metodologi. Penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2007:100). Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara (*intensive/depth interview*).

- a. Wawancara (*Interview*)

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara dialog dimana peneliti ditanggapi oleh seluruh karyawan PT. Saba Indomedika Jaya Palembang. Wawancara di dalam penelitian ini dilakukan diawal sebelum melakukan penyebaran kuesiober.

- b. Kuesioner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penelitian menurut Sugiyono (2007:199).

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2004:86), skala likert digunakan untuk mengukur sikap,

pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Bila : STS	: Sangat tidak setuju	Diberi skor	: (1)
TS	: Tidak setuju	Diberi skor	: (2)
S	: Setuju	Diberi skor	: (3)
SS	: Sangat setuju	Diberi skor	: (4)

6. Teknik analisis data

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Penelitian menurut Umar Husein (2006:203)

b. Uji reliabilitas

Suatu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Penelitian menurut Umar Husein (2006:204).

c. Uji Hipotesis (Analisis Regresi Sederhana)

Analisis regresi sederhana berguna untuk melihat besar pengaruh dari satu variabel bebas pada sebuah variabel tidak bebas. Dalam

penelitian ini, model regresi sederhana yang digunakan adalah dalam bentuk sebagai berikut. Penelitian menurut (Sugiono, 2007:270) :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Intercept

X = Stres Kerja

Untuk menguji hipotesis menggunakan bantuan program SPSS 0.17.

F. Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang masalah yang akan saya bahas dalam skripsi ini, maka dapat diuraikan secara keseluruhan penulisan skripsi ini sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Secara garis besar, bab ini akan membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian,

manfaat penelitian, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini akan menguraikan dan mendukung masalah yang dapat memperkuat penganalisaan masalah yang diangkat oleh penulis. Teori-teori yang akan digunakan sebagai landasan analisis yang terdiri dari pengertian manajemen SDM, tujuan manajemen SDM, fungsi manajemen SDM, pengertian stres, pendekatan stres kerja, cara mengelola stres, gejala-gejala stres, faktor-faktor penyebab stres, pengertian kinerja, penilaian kinerja, masalah dalam penilaian kinerja, tujuan dan kegunaan penilaian kinerja atau prestasi karyawan, aspek-aspek kinerja, sistem penilaian kinerja, standar kinerja pekerjaan, metode penilaian kinerja, syarat-syarat penilaian kinerja dan indikator variabel pengukuran kinerja.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini penulis akan memberikan gambaran sejarah singkat perusahaan, lokasi perusahaan, struktur organisasi pemabagian tugas dan tanggung

jawab, serta bagai mana proses mengatasi stres kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab terakhir dari penulisan skripsi. Dalam bab ini penulis akan mencoba mengambil dan juga penulis akan mencoba memberikan saran yang diharapkan agar dapat memberikan yang manfaat dan berguna bagi PT Saba Indomedika Jaya Palembang.