

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi dan perdagangan bebas meyebabkan tingkat persaingan ekonomi antar Negara menjadi semakin besar. Setiap unit usaha yang ingin terus bertahan apalagi berkembang harus mampu menangkap peluang yang ada dengan memanfaatkan teknologi dan padatnya informasi yang terkirim dan diterima oleh banyak pihak bagi kepentingan usahanya. Agar dapat memanfaatkan peluang yang ada serta memenangkan persaingan melalui pemanfaatan peluang yang ada serta memenangkan persaingan melalui pemanfaatan teknologi dan informasi yang tepat, memaksa pihak perusahaan untuk memiliki keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi supaya dapat bersaing dipasar global. Untuk menghadapi hal tersebut dibutuhkan sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan handal dan berdaya saing tinggi sehingga produk dan jasa yang dihasilkan berkualitas tinggi dan dapat bersaing didunia internasional serta bersaing dengan pesatnya perubahan teknologi.

Dalam mempertahankan pasar dan agar dapat bersaing suatu perusahaan harus memiliki sumberdaya yang tangguh dan berdaya saing tinggi. Untuk itu perusahaan harus selalu memperhatikan pendidikan dan pengembangan karyawannya.

Untuk mendapatkan dan mempertahankan sumberdaya manusia yang potensial dan berkualitas diperlukan pendekatan yang terarah dan tidak lepas dari

lingkungan Manajemen Sumberdaya Manusia. Salah satu aspek Manajemen Sumberdaya Manusia perlu diperhatikan dan dilaksanakan perubahan adalah aspek pembangunan sumberdaya manusia.

Aspek pengembangan sumberdaya manusia ini penting bagi perusahaan dalam hal menghasilkan sumberdaya manusia yang tangguh dan handal yang mampu menopang kelangsungan hidup perusahaan serta membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pengembangan sumberdaya manusia memungkinkan perusahaan untuk mengurangi ketergantungan pada penarikan-penarikan karyawan baru. Selain itu pengembangan sumberdaya manusia pun bermanfaat dalam hal peningkatan kualitas operasional perusahaan serta menumbuhkan rasa ketertarikan karyawan yang semakin besar terhadap perusahaan.

Hermanto (2005) dalam penelitiannya mengatakan Kinerja pegawai pada umumnya terdorong dengan adanya promosi, kenaikan pangkat, kenaikan jabatan, adanya inisiatif, kreatifitas, imbalan dan lain-lain. Namun sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Proses pengelolaan lingkungan harus didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, yang diharapkan melalui pendidikan, pelatihan dan pembinaan akan menghasilkan karyawan-karyawan dengan sifat dan sikap serta mempunyai daya tanggap, inisiatif dan kreatif, serta berkinerja yang tinggi

Selanjutnya menurut Soetjipto (2007) mengatakan pendidikan merupakan proses pembelajaran melalui proses dan prosedur yang sistematis yang terorganisir baik teknis maupun manajerial yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama. Dengan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan dalam proporsi

tertentu diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan.

Sedangkan menurut Mursidi (2009), pendidikan dan pelatihan yang memberikan bekal bagi karyawan untuk bersikap dan bertindak sesuai dengan permasalahan pekerjaan yang dihadapinya. Karyawan yang secara rutin memperoleh pendidikan dan pelatihan, mempunyai kecenderungan untuk menghasilkan *output* yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak berpendidikan.

Pengembangan sumberdaya manusia yang profesional salah satunya dapat dicapai dengan adanya pendidikan dan pelatihan bagi karyawan yang bersangkutan. Pelatihan dimaksudkan untuk mengurangi kesenjangan antara sumberdaya yang dimiliki perusahaan agar dapat mencapai tujuannya, selain itu juga untuk menghasilkan sumberdaya manusia yang berkualitas disiplin, produktif, kreatif, dan inovatif.

Menurut Rivai (2004:226) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

PT. Semen Baturaja merupakan badan usaha milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam Core Bisnis Industri Semen dengan lokasi pabrik berada di dua provinsi yaitu Sumatera selatan dan Lampung, pabrik utama di Baturaja yang

memproduksi Terak (*Clinker*) dan semen. Perjalanan yang panjang dengan berbagai fenomena kesulitan telah membentuk kemandirian karyawan PT. Semen Baturaja untuk bekerja keras dan profesional.

PT Semen Baturaja merupakan salah satu perusahaan besar yang maju dan berkembang di Indonesia. Perkembangan bisnis global dan khususnya bisnis persemenan menuntut peningkatan profesionalisme berbasis kompetensi. Untuk itu PT Semen Baturaja melakukan beberapa program pelatihan dan pengembangan seperti penyelenggaraan *In House training* dan pengiriman staf mengikuti *training* atau seminar diluar perusahaan, melakukan studi budaya perusahaan untuk perumusan budaya baru yang sesuai dengan kebutuhan pengembangan baru. Setiap bulannya selalu saja ada pelaksanaan pelatihan yang dilakukan di PT. Semen Baturaja.

Dalam hal produksi karyawan PT. Semen Baturaja dituntut untuk selalu memproduksi semen dengan hasil yang baik. Maka dari itu karyawan-karyawan bagian Produksi pun diberikan pelatihan ataupun pengembangan untuk menuntut hasil kinerja mereka yang baik.

Pengembangan sumberdaya manusia PT Semen Baturaja dikelola oleh suatu badan dinamakan Biro pendidikan dan pelatihan (Biro Diklat) untuk mendidik dan melatih para karyawan secara intensif termasuk bagian Produksi. Tugas dari Biro Diklat ini adalah merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi seluruh kegiatan yang berhubungan dengan peningkatan pengetahuan (*knowledge*), keahlian dan keterampilan (*skill*), sikap dan perilaku mental (*attitude*) yang diperlukan karyawan-karyawan bagian Produksi ataupun bagian lainnya.

Berikut adalah data jumlah karyawan bagian produksi untuk tahun 2011 sampai dengan tahun 2012 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Karyawan Bagian Produksi**  
**Tahun 2011-2012**

Keterangan	Jumlah Karyawan
Kepala Biro	1
Bagian Pembakaran	21
Bagian Penggilingan dan Labor	33
Bagian Pengantongan	20
Total	75

*Sumber: PT. Semen Baturaja*

Karyawan bagian produksi di PT. Semen yang semuanya adalah laki-laki dibagi menjadi 3 (tiga) bagian yaitu bagian Pembakaran berjumlah 21 orang termasuk kepala bagian, bagian Penggilingan dan labor berjumlah 33 orang, dan bagian Pengantongan berjumlah 20 orang sama seperti kedua bagian tersebut jumlah tersebut termasuk kepala bagian. Setiap bagian memiliki kepala bagian masing-masing dan juga memiliki tugas yang berbeda. Tetapi dalam pelatihan untuk perbagian adalah sama tidak memiliki perbedaan. Karena setiap karyawan dituntut untuk memiliki semua pengetahuan yang dibutuhkan dalam produksi. Karena memiliki suatu keterkaitan satu sama lainnya. Berikut jenis-jenis pelatihan yang diberikan pada karyawan bagian Produksi dan jumlah peserta yang mengikuti pelatihan tersebut selama periode 2011 sampai dengan 2012:

**Tabel 1.2**  
**Jumlah dan Jenis Pelatihan Karyawan Bagian Produksi**  
**Tahun 2011-2012**

No	Jenis Pelatihan	Jumlah peserta	
		Thn 2011	Thn 2012
1	Quality Control	5	6
2	Workshop Hubungan Industrial	2	2
3	PABX Siemen Hipath 3000	9	12
4	Golden Rules In Klin Operation	2	1
5	Training Cement Mill Operation & Optimization	1	1
6	Training Petugas Proteksi Radiasi	1	1
7	Training Quality Control utk Calon karyawan 2012	2	4
8	Operasi dan pemeliharaan Gearbox di pabrik Semen utk Siscakar 2012	1	3
9	Training Raw Mill Optimization	3	4
10	Trainig assessor kompetensi profesi angk. 1	2	2
11	Training Kiln & Mill Audit	2	2
12	Training Quality Control	3	3
<b>Total</b>		<b>33</b>	<b>41</b>

*Sumber: PT. Semen Baturaja*

Tabel diatas menunjukkan Kegiatan pelatihan karyawan PT. Semen Baturaja selama tahun 2011 dan 2012. Jumlah pelatihan setiap bulannya diatas berdasarkan gabungan dari pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan sampai akhir bulan Desember. Jumlah karyawan pada tahun 2011 yang mengikuti pelatihan berjumlah 33 sedangkan tahun 2012 berjumlah 41 orang. Pelatihan diatas diikuti setiap karyawan bagian produksi kecuali kepala Biro karena sudah berada di

posisi pada level manajer, jadi pelatihan ini diperuntukan untuk karyawan perbagian di produksi karena merupakan salah satu syarat untuk mengikuti pengembangan karyawan selanjutnya. Untuk mengetahui jenis pelatihan yang benar-benar dibutuhkan oleh perusahaan Semen Baturaja dilakukan analisis kebutuhan pelatihan yang dibutuhkan bagian Produksi oleh Biro Diklat. Biro inilah yang bertanggung jawab terhadap semua pelaksanaan pelatihan di perusahaan baik yang diadakan secara intern maupun secara ekstern.

Selain pelatihan, PT. Semen Baturaja juga memberikan pengembangan karyawan untuk melatih para karyawan untuk lebih bertanggung jawab dan siap menghadapi tugas-tugas, yang akan dihadapi lebih sulit ketika mereka mengalami kenaikan jabatan di dalam perusahaan tersebut.

PT. Semen Baturaja dalam pelatihan memiliki penilaian tersendiri untuk mengukur hasil tersebut, penilaian yang digunakan sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Skor Penilaian Pelatihan Karyawan**

<b>Nilai</b>	<b>Skor</b>	<b>Bobot</b>
A	80 – 100	Memuaskan
B	60 – 80	Baik
C	40 – 60	Cukup

*Sumber: PT. Semen Baturaja*

Skor penilaian ini digunakan sebagai acuan terhadap pelatihan yang dilaksanakan di PT. Semen Baturaja. Biasanya skor penilaian ini untuk menilai ujian tertulis atas materi pelatihan yang diberikan selama pelatihan tersebut.

Untuk karyawan yang mendapatkan nilai A atau memuaskan sekitar 60% dari 74 karyawan yang mengikuti pelatihan yaitu 44 orang, untuk nilai B atau baik sekitar 30% dari 74 karyawan yaitu sebanyak 23 orang, dan yang mendapatkan nilai C atau cukup sekitar 10% dari 74 karyawan yaitu sebanyak 7 orang. Dan untuk pengembangan hanya diikuti 1 orang saja yaitu kepala Biro bagian produksi karena posisinya setingkat dengan manajer.

Sedangkan pelatihan yang bersifat praktek ataupun sejenis workshop yang diadakan di PT. Semen Baturaja penilaiannya hanya menggunakan nilai Memuaskan, baik, dan cukup dan tidak ada skor angka dalam penilaian tersebut. Penilaian pelatihan yang berbentuk praktek biasanya di dilakukan oleh kepala Biro. Seperti pada tabel 1.2 pada poin ke 8 (delapan) pelatihan operasi dan pemeliharaan Gearbox itu yang memberikan penilaian terhadap karyawannya adalah kepala Biro bagian pemeliharaan. Kepala biro akan melihat secara langsung dan memberikan nilai atas kerja karyawannya dilapangan berdasarkan pelatihan yang sudah diberikan.

PT. Semen Baturaja yang merupakan perusahaan BUMN yang bergerak di bidang persemenan. Perusahaan ini berdasarkan visi dan misi perusahaan sangat mengutamakan kualitas produksi agar sesuai dengan standar Nasional. Dengan demikian perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik agar produk yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan oleh konsumennya.

PT. Semen Baturaja menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam visi dan misi tersebut. Perusahaan mengharapkan seluruh

karyawan menjadi orang yang professional dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

PT. Semen Baturaja berasal dari berbagai latar belakang pendidikan. Mereka inilah yang menjadi penggerak PT. Semen Baturaja sehingga profesionalisme menjadi sangat penting. Profesionalisme yang dimaksud adalah ditunjukkan oleh kinerja karyawan. Kinerja atau prestasi kerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

**Tabel 1.4**  
**Rencana (Target) dan Realisasi Kinerja Produksi**  
**Tahun 2011-2012**  
**(dalam Ton)**

<b>Tahun</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Kenaikan/Penurunan (%)</b>
2011	1.060.000	970.736	91,58%
2012	1.062.500	1.067.783	100,05%

*Sumber:PT. Semen Baturaja*

Pada tabel 1.5 merupakan pencapaian target kinerja produksi selama tahun 2011 sampai dengan 20112. Dimana terlihat pada tahun 2011 kinerja produksi tidaklah mencapai target yang telah ditentukan. Hambatan yang membuat produktivitas kinerja produksi tidak mencapai maksimal itu dikarenakan beberapa kendala seperti kerusakan pada mesin, ataupun kecerobohan para SDM nya. Kecerobohan para SDM yang dimaksud bisa seperti kurangnya pengawasan terhadap sistem operasional yang berjalan sehingga sering kali lupa untuk

memeriksa kembali peralatan yang digunakan. Selain itu produksi sangat bergantung pada listrik, dan seringkali mendapatkan pemadaman listrik dari PLN sehingga mengganggu kinerja produktivitas produksi.

Dan berdasarkan pengamatan kondisi di PT. Semen Baturaja menunjukkan bahwa kinerja para karyawan belum menunjukkan profesionalisme seperti yang diharapkan. Berdasarkan hal tersebut, kualitas pendidikan yang rendah dan ketidaksesuaian latar belakang pendidikan serta rendahnya kemampuan kerja karyawan, diduga menjadi penyebab kinerja karyawan yang rendah. Dengan pendidikan rendah tersebut maka karyawan tidak mampu memberikan ide, inovasi, dan kreasi yang dapat menumbuhkan kembangkan kinerja perusahaan. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dianggap belum menunjukkan profesionalisme tersebut maka perusahaan perlu mengadakan suatu program pelatihan yang intensif agar perusahaan memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian Produksi di PT. Semen Baturaja”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Dari uraian seperti pada penjelasan latar belakang penelitian tersebut diatas maka dapat dirumuskan permasalahan di PT. Semen Baturaja adalah **“Bagaiman pengaruh pelatihan terhadap hasil kinerja karayanan bagian produksi di PT. Semen Baturaja?”**

### **C. Tujuan Penelitian**

Berkaitan dengan permasalahan yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja khususnya bagian produksi.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Bagi perusahaan

Sumbangan pemikiran sebagai salah satu informasi kepada pelaksana pelatihan karyawan di perusahaan untuk masa yang akan datang.

#### 2. Bagi penulis

Dapat menerapkan teori yang diterima di bangku kuliah dengan realita yang ada di perusahaan.

#### 3. Bagi peneliti lain

Sebagai referensi yang dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta bermanfaat dalam melakukan penelitian.

### **E. Metodologi Penelitian**

#### 1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian dengan menggunakan metode studi kasus pada PT. Semen Baturaja. Penelitian yang dilakukan penulis mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan bagian produksi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan PT. Semen Baturaja.

## 2. Subyek Penelitian

Yaitu data yang diperoleh dengan mengadakan penelitian secara langsung ke perusahaan dimana masalah tersebut timbul yaitu pada PT. Semen Baturaja.

## 3. Obyek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pelatihan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. Responden pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Semen Baturaja.

## 4. Jenis Data penelitian

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah Primer dan Sekunder.

- a. Data Primer adalah data yang berhubungan langsung dengan masalah penelitian, yaitu data tentang pelatihan, dan kinerja karyawan bagian Produksi di PT.Semen Baturaja.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang tidak berhubungan secara langsung dengan masalah penelitian ini, tetapi ada keterkaitannya. Data sekunder ini dikumpulkan dengan cara membaca laporan ataupun brosur-brosur, baik yang diterbitkan oleh perusahaan ataupun diluar perusahaan yang masih berkaitan dengan masalah penelitian ini.

## 5. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Semen Baturaja khususnya bagian produksi yang berjumlah 75 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Simple random sampling*, yaitu metode penetapan sampel yang dilakukan secara acak dan sederhana dimana setiap orang memiliki kesempatan sama dengan lainnya untuk dipilih menjadi anggota sampel. Peneliti hanya mengambil sebagian dari populasi untuk dijadikan sampel sekitar 50 orang karyawan.

## 6. Teknik Pengumpulan Data

- a. Wawancara langsung dengan pimpinan atau pejabat yang berwenang di bagian Produksi ataupun Diklat
- b. Penyebaran dan pengisian kuesioner pada karyawan bagian produksi di PT.Semen Baturaja.

## 7. Operasional Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel-variabel dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memudahkan atau mengarahkan dalam menyusun alat ukur data yang diperlukan berdasarkan kerangka konseptual penelitian yang telah dikemukakan batasan operasional dari masing-masing variabel penelitian. Dalam penelitian ini terbagi dua jenis variabel, yaitu :

- a. Variabel bebas (*independent variable*) dengan notasi X adalah Pelatihan.
- b. Variabel terikat (*dependent variable*) dengan notasi Y adalah kinerja Karyawan. Uraian korelasi variabel-variabel di atas selanjutnya digambarkan dalam dimensi dan indikator yang dipaparkan pada tabel berikut ini.

**Tabel 1.5**  
**Operasioanlisasi Variabel Penelitian**  
**Pelatihan, dan Kinerja Karyawan**

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Nomor Pertanyaan	Skala
Pelatihan Karyawan (X)	Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan pelatihan	1. Kemampuan Instruktur Pelatihan,	1, 2	Ordinal
	ditekankan pada peningkatan kemampuan	2. Peserta pelatihan,	11, 12	
		3. materi (bahan) yang diberikan,	13, 14, 15	
		4. metode pelatihan,	6, 7, 8	
		5. tujuan dilaksanakan pelatihan,	3, 4, 5	
		6. lingkungan yang menunjang	9, 10	
	Manullang (2004:83)	(Veithzal rivai 2010:225-240)		

Kinerja Karyawan (Y)	Hasil Kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Tujuan, motif, dan umpan balik	1, 2, 3	Ordinal
		2. Standar kinerja	4, 5, 6	
		3. Alat atau sarana	7, 8	
		4. Kompetensi dan peluang	9, 10	
Mangkunegara (2005:67)		Wibowo (2007: 76-80)		

## 8. Teknik Analisis Data

### a. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Regresi linier sederhana digunakan untuk mendapatkan hubungan matematis dalam bentuk suatu persamaan antara variabel tak bebas tunggal dengan variabel bebas tunggal. Persamaan regresi linier dari Y terhadap X dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

Keterangan: Y = variabel terikat (Kinerja karyawan)

X = variabel bebas (Pelatihan)

a = intersep

b = koefisien regresi/slop

Peneliti menggunakan analisis regresi linier karena dalam penelitian ini hanya terdapat dua variabel, yaitu satu variabel independen dan satu variabel dependen, dimana peneliti akan menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah faktor pelatihan sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Adapun dugaan yang dimiliki peneliti dirumuskan dalam hipotesis alternatif sebagai berikut:

H<sub>0</sub> : Pelatihan tidak mempengaruhi kinerja karyawan

H<sub>a</sub> : Pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan

Penentuan hipotesis dalam penelitian ini menggunakan kriteria sebagai berikut:

Jika nilai t hitung > t tabel maka H<sub>0</sub> ditolak

Jika nilai t hitung < t tabel maka H<sub>0</sub> diterima

#### b. Uji Kualitas Data

Sedangkan untuk menguji pertanyaan kepada responden menggunakan alat ukur yaitu uji validitas dan uji realibilitas. Dimana uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode *Pearson Correlation*, dimana koefisien pearson yang diperoleh tidak signifikan apabila berada pada posisi 0,01-0,05 berarti data yang diperoleh tidaklah valid.

Dan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten. Butir-butir pertanyaan dinyatakan reliabel apabila harga  $r$  alpha  $> 0,60$  dan dinyatakan tidak reliabel apabila  $r$  alpha  $< 0,60$  menurut Burhan Nurgianto, Gunawan dan Marsuki (2002:53). Dan untuk menganalisis kuesioner dibantu dengan menggunakan tabulasi frekuensi di presentasikan SPSS Windows 16.00 dianalisis dan diuraikan dalam kalimat.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan disusun untuk lebih mengarahkan dan mempermudah dalam melakukan pembahasan. Adapun sistem penulisan yang dapat disajikan meliputi :

##### **Bab I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

##### **Bab II : LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini berisi teori-teori yang mendasari, berhubungan, dan mendukung tujuan penelitian ini.

**Bab III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini menjelaskan keadaan umum perusahaan yaitu: sejarah singkat perusahaan, visi dan misi, maksud dan tujuan perusahaan, kegiatan perusahaan, dan struktur organisasi perusahaan di PT.Semen Baturaja.

**Bab IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini diuraikan mengenai hasil yang berisi data penelitian yang dikumpulkan, menganalisis data penelitian dan pembahasan hasil dari penelitian ini secara terstruktur dan terpadu.

**Bab V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab terakhir dari skripsi yang penulis susun disini, penulis mengemukakan beberapa kesimpulan atas tinjauan yang telah penulis lakukan dan mencoba memberikan saran agar dapat dipertimbangkan sebagai masukan bagi perusahaan yang mungkin bermanfaat bagi pelaksanaan kegiatan perusahaan.