

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA**

**KARYAWAN PT. ASABRI (PERSERO) JAKARTA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas Akademi dan Melengkapi  
Sebagian Syarat-syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen

**CILLIA TRI LESTARI**

**NIM : 99420007**



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS DARMA PERSADA  
JAKARTA  
2007**

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Cillia Tri Lestari  
NIM : 99420007  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja  
Karyawan PT. ASABRI (Persero)" Jakarta.

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui, untuk diajukan dihadapan  
panitia penguji skripsi sarjana.



Jakarta, ... Agustus 2007

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

(Firsan Nova, SE. MM)

9/8/07

Menyetujui

1) Pembimbing Materi I

(Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM)


2) Pembimbing Materi II

(Dini Rahayu, SE.)

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Cillia Tri Lestari  
NIM : 99420007  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT.  
ASABRI (Persero)” Jakarta.

Telah dinyatakan lulus ujian skripsi pada tanggal....Agustus 2007 dihadapan pembimbing dan penguji dengan nilai...

  
(Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM)

**Pembimbing**



(Dini Rahayu, SE.)

**Tanda Tangan**

**Tim Penguji**

KETUA : Drs. Imam Wibowo, Msi

ANGGOTA I : Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM

ANGGOTA II: Hanny Nur Latifah, Spi. MM

Jakarta, Agustus 2007  
**Universitas Darma Persada Program Sarjana Ekonomi (S-1)**  
Dekan Fakultas Ekonomi

(Drs. Fauzi Baisyir, MM)

## ABSTRAK

- (A) CILLIA TRI LESTARI  
(B) PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA  
KARYAWAN PT. ASABRI (PERSERO) JAKARTA.

(C) xii + 69 halaman, 2007 : 3 gambar, 16 tabel, 9 lampiran.

- (D) **Kata kunci :** Kompensasi dan motivasi kerja PT. ASABRI (Persero).

**Tujuan Penelitian :** Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian kompensasi karyawan di PT. Asuransi Sosial ABRI (Persero) Jakarta, Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian motivasi kerja karyawan di PT. Asuransi Sosial ABRI (Persero), Untuk menganalisis apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. ASABRI (Persero).

**Metode Penelitian :** Metode yang digunakan dalam penelitian adalah dengan cara observasi, wawancara, studi kepustakaan, analisa kualitatif, dan analisa kuantitatif dengan menggunakan analisa regresi linear sederhana, korelasi produk moment dan uji T.

**Hasil Penelitian :** Kompensasi yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan mengacu pada pengertian bahwa kompensasi dalam bentuk uang dan upah sebagai suatu balas jasa atas prestasi yang dicapai karyawan. Kompensasi yang diberikan berupa gaji dan upah, tunjangan keluarga, tunjangan hari raya, fasilitas kesehatan, fasilitas antar jemput, fasilitas perumahan. Motivasi yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam pelaksanaan pemberian motivasi kerja karyawan berupa partisipasi karyawan dalam mengambil keputusan, komunikasi verbal dan jelas, kepercayaan diri kepada bawahan (karyawan) berprestasi, selalu memperhatikan karyawan dengan perhatian timbal balik bagi karyawan berprestasi baik dan efektif. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja menunjukkan hubungan yang kuat. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi linier  $Y = 12,651 + 0,580 X$  dengan  $R = 0,835$  (83,5%) dengan kontribusi  $R^2 = 0,697$  (69,7%) dan uji T = 8,024.

**Kesimpulan dan Saran :** Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan PT. ASABRI (Persero) berupa gaji dan upah, tunjangan hari raya, fasilitas kesehatan, fasilitas antar jemput, fasilitas perumahan. Dan, motivasi kerja karyawan yang diberikan perusahaan kepada karyawan meliputi memberikan kesempatan partisipasi karyawan dalam mengambil keputusan dan adanya komunikasi timbal balik bagi karyawan yang berprestasi. Sedangkan hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja menunjukkan hubungan sangat kuat dan memberikan perubahan yang positif ke arah peningkatan motivasi kerja. Adapun saran yang disampaikan kepada perusahaan adalah perusahaan sebaiknya tetap mempertahankan pemberian kompensasi khususnya dalam bentuk tunjangan hari raya dan fasilitas perumahan. Hal ini didasarkan pada tanggapan responden atas pertanyaan tersebut menunjukkan rata-rata jumlah responden sangat setuju. Ada baiknya manajemen perusahaan perlu pula tetap mempertahankan kebijakan pemberian kompensasi dan motivasi kerja yang telah berjalan selama ini. Hal ini didasarkan pada hasil analisa kualitatif yang menunjukkan bahwa kompensasi memberikan perubahan yang positif dan signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan.

Jakarta, Agustus 2007  
Penulis  
(Cillia Tri Lestari)

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya yang begitu besar sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ **Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. ASABRi (Persero) Jakarta**”.

Adapun maksud dan tujuan dari penulisan ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang pendidikan Strata Satu (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan dukungan material dan spiritual dalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu dalam kesempatan ini ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada :

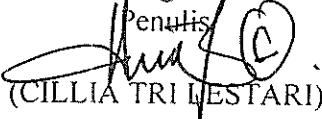
1. Bapak Fauzi sebagai dekan yang telah memberikan dukungan dan waktu luang untuk termotivasi dalam penyelesaian studi Strata Satu (S1).
2. Bapak Firsan Nova, SE. MM, sebagai Kepala Jurusan (Kajur) yang telah bersedia memberikan dukungan atas waktu yang dapat diluangkan bagi penulis untuk tetap termotivasi dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM, yang telah bersedia memberikan bimbingan materi dan waktu yang dapat diluangkan bagi penulis untuk tetap termotivasi dalam penyusunan sripsi ini.
4. Ibu Dini Rahayu, SE. MM. yang telah bersedia memberikan bimbingan teknis serta waktu yang dapat diluangkan bagi penulis untuk tetap termotivasi dalam penyusunan sripsi ini.

5. Kepada perusahaan PT. ASABRI (Persero) yang telah bersedia memberikan dukungan bahan materiil dan spiritual sehingga penulis dapat terselesaikan dengan tepat waktu.
6. Ibu dan bapak saya yang segala atas cintanya dan dukungan baik moril maupun materil serta do'a yang tak pernah putus sehingga penulis terus termotivasi dalam penyelesaian studi S1 ini.
7. Kedua kakakku yang sudah memberikan dukungan spirit. Terima kasih ya..!
8. Kepada dosen – dosen lainnya dan pegawai karyawan TU yang memberikan waktu luang dan dukungan atas termotivasinya penyusunan skripsi ini.
9. Tante Mia yang memberikan bantuan bahan dan teknis penulisan penyusunan skripsi ini.
10. Dan semua pihak yang telah membantu dan tidak dapat penulis sebutkan satu persatu sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.

Penulis sadar sepenuhnya bahwa dalam penulisan ini tidak luput dari banyaknya kesalahan dan kekurangan namun demikian penulis berharap dapat menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun.

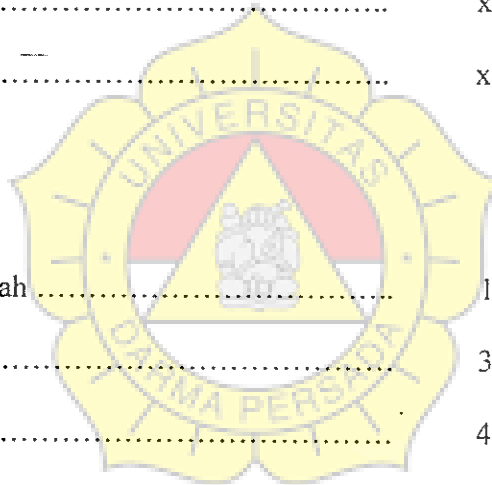
Demikian akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membacanya.

Jakarta, 3 Agustus 2007

Penulis  
  
(CILLIA TRI WASTARI)

## DAFTAR ISI

	HALAMAN
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....	ii
ABSTRAKSI .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xii
BAB I.       PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Pembatasan Masalah .....	3
C. Rumusan Masalah .....	4
D. Tujuan Masalah .....	4
E. Manfaat Penelitian .....	4
F. Hipotesis .....	5
G. Sistematika Penulisan .....	6
BAB II.      LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia ....	8



2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
B. Perencanaan Sumber Daya Manusia	
1. Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia ...	11
2. Fungsi Perencanaan Sumber Daya Manusia .....	12
C. Kompensasi	
1. Pengertian Kompensasi .....	13
2. Macam – macam Kompensasi .....	14
3. Tujuan Kompensasi .....	15
4. Faktor –faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi .....	16
5. Mengukur Kontribusi Kompensasi .....	17
6. Prinsip-prinsip Pemberian Kompensasi.....	18
D. Motivasi	
1. Pengertian Motivasi .....	19
2. Indikator Motivasi Kerja .....	20
3. Tujuan Motivasi Kerja .....	21
4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	22
5. Teori-teori Motivasi Kerja.....	22

### BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian .....	24
B. Jenis dan Sumber Data .....	24

C. Populasi dan Sampel .....	25
D. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data .....	26
E. Metode Pengolahan dan Analisis Data .....	26
F. Definisi Variabel Operasional .....	30
G. Desain Model Pengujian Statistik .....	31
H. Kerangka Pikir Penelitian .....	32

**BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Perusahaan/Tempat Penelitian	
1. Sejarah Singkat dan Perkembangan Perusahaan .....	33
2. Tugas dan Kedudukan .....	36
3. Kegiatan PT. Asuransi Sosial ABRI.....	38
4. Visi Perusahaan .....	39
5. Misi Perusahaan .....	40
6. Struktur Organisasi Perusahaan .....	40
a. Unsur pimpinan .....	40
b. Unsur pengawasan .....	44
c. Unsur perencanaan .....	45
B. Pembahasan dan Analisis Hasil Penelitian .....	45
1. Pelaksanaan Pemberian Kompensasi Karyawan di PT. ASABRI (Persero).	
a. Pengertian kompensasi .....	45

b. Macam-macam kompensasi .....	46
c. Tujuan pemberian kompensasi.....	46
d. Mekanisme pemberian kompensasi .....	47
e. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi.....	47
2. Pelaksanaan Pemberian Motivasi Kerja Karyawan di PT. ASABRI (Persero).	
a. Pengertian motivasi kerja .....	48
b. Pelaksanaan pemberian motivasi kerja .....	48
c. Tujuan perusahaan dalam pemberian motivasi kerja .....	48
d. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja	48
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. ASABRI (Persero)	
a. Profil Responden .....	49
b. Tanggapan Responden Tentang Variabel Yang Diteliti	52
c. Analisis Kuantitatif .....	65
 BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan .....	66
B. Saran .....	68

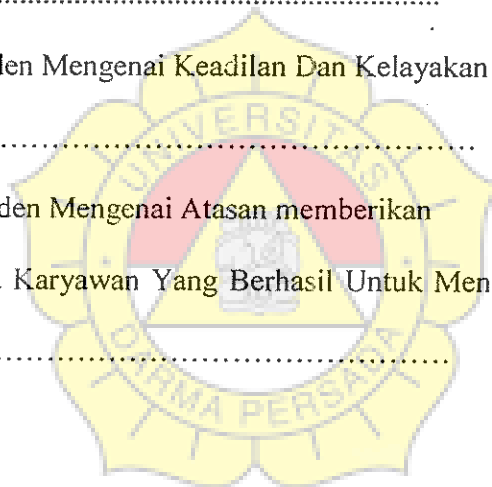
## DAFTAR TABEL

### Halaman

#### Tabel :

IV. 1	Tabel II Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
IV. 2	Tabel III Presentase Responden Berdasarkan Usia .....	50
IV. 3	Tabel IV Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan.....	51
IV. 4	Tabel V Presentase Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	52
IV. 5	Tabel VI Presentase Responden Mengenai Gaji Yang Diberikan Oleh Perusahaan Kepada Karyawan Dilakukan Secara Periodik ....	53
IV. 6	Tabel VII Presentase Responden Mengenai Upah Yang Diberikan Oleh Perusahaan Kepada Pekerja Harian Telah Sesuai Dengan Peraturan Yang Berlaku .....	54
IV. 7	Tabel IX Presentase Responden Mengenai Tunjangan Hari Raya Yang Diberikan Oleh Perusahaan Setiap Tahun.....	55
IV. 8	Tabel Presentase Responden Mengenai Fasilitas Kesehatan Yang Diberikan Perusahaan Dalam Bentuk Asuransi .....	56
IV. 9	Tabel XI Presentase Responden Mengenai Fasilitas Antar Jemput Perusahaan .....	57
IV. 10	Tabel XII Presentase Responden Mengenai Fasilitas Perumahan Yang Diberikan Telah Disediakan Oleh Perusahaan .....	58
IV.11	Tabel XIII Presentase Responden Mengenai Keikutsertaan	

	Dalam Pengambilan Keputusan .....	59
IV. 12	Tabel XIV Presentase Responden Mengenai Komunikasi Dengan Atasan Secara Jelas Tentang Tujuan Perusahaan .....	60
IV. 13	Tabel XV Presentase Responden Mengenai Pengakuan Yang Tepat Dan Wajar Kepada Karyawan Atas Prestasi Kerja Perusahaan .....	61
IV. 14	Tabel XVI Presentase Responden Mengenai Wewenang Yang Didelegasikan Atas Kemampuan Dan Kreativitas Di Perusahaan .....	62
VI. 15	Tabel XVII Presentase Responden Mengenai Keadilan Dan Kelayakan Di Perusahaan .....	63
VI. 16	Tabel XVIII Presentase Responden Mengenai Atasan memberikan Perhatian Timbal Balik Kepada Karyawan Yang Berhasil Untuk Mencapai Prestasi .....	64



## DAFTAR GAMBAR

### Gambar :

III.1	Gambar 1 Desain Model Pengujian Statistik Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Asabri (Persero) Jakarta	31
III.2	Gambar 2 Kerangka Pikir Penelitian .....	32
IV.1	Gambar 1 Gambar Uji Hipotesis .....	66



DAFTAR PUSTAKA .....

69

RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi sumber daya manusia merupakan asset perusahaan yang sangat penting peranannya dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan memperhatikan sumber daya manusia. Oleh karena itu semakin maju dan berkembangnya suatu perusahaan, semakin besar peranan sumber daya manusia, sehingga dalam pengelolaannya sumber daya manusia harus efektif guna mencapai tujuan perusahaan.

Dalam mengelola sumber daya manusia, perusahaan harus membuat perencanaan sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia adalah proses penentuan langkah-langkah yang akan dilakukan di masa datang. Pada hakekatnya perencanaan sumber daya manusia adalah penentuan prioritas-prioritas yang akan dilaksanakan.

Terdapat beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam perencanaan sumber daya manusia, salah satunya adalah pemberian kompensasi, yaitu pemberian imbalan jasa yang dapat berupa gaji, upah, tunjangan dan fasilitas diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari penghargaan selama mereka bekerja di perusahaan. Namun, dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya pada perusahaan, maka

perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberikan balas jasa atau kompensasi yang setimpal kepada mereka.

Besar kecilnya tingkat pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan ekonomi (*economic security*). Oleh karena itu dalam pengelolaan kompensasi perusahaan harus berpedoman pada kebijakan yang berlaku baik kebijakan perusahaan maupun kebijakan pemerintahan dengan tujuan semangat dan kegairahan kerja dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

Salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik sesuai dengan yang diharapkan, maka perusahaan perlu memberikan balas jasa dalam bentuk kompensasi sehingga didasarkan pada motivasi dan keinginan serta kebutuhan perusahaan.

Adapun pengertian motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah, dan memelihara tingkah laku setiap manusia yang diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangan-kekurangannya. Karena tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan, dan kepuasannya. Di sinilah letak pentingnya motivasi kerja bagi karyawan agar mereka tetap dan mau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kecakapan yang dimilikinya.

Gambaran umum tersebut dapat dikaitkan dengan fenomena yang dilaksanakan PT. Asuransi Sosial ABRI (Persero) bergerak dibidang perusahaan asuransi sosial dan pembayaran pensiun yang bertujuan untuk memberikan

perlindungan dasar bagi kesejahteraan masyarakat khususnya prajurit TNI, anggota Polri dan pegawai negeri sipil, serta departemen pertahanan dalam usaha meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara memberikan kompensasi yang memadai.

Namun demikian usaha PT. Asuransi Sosial ABRI (Persero) dalam pelaksanaannya pemberian kompensasi tersebut apakah telah dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan?. Untuk itu penulis terdorong meneliti keterkaitan antara pemberian kompensasi dengan motivasi kerja karyawan di PT. Asuransi Sosial ABRI (Persero) dan menerapkan judul penelitian: **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Asuransi Sosial ABRI (Persero) Jakarta.”**

## **B. Pembatasan Masalah**

Dalam penelitian ini, penulis memberikan batasan penelitian dengan maksud agar penelitian yang dilakukan agar dapat lebih terarah dan mudah dipahami. Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi dibatasi pada indikator gaji, upah, tunjangan hari raya, fasilitas kesehatan, fasilitas antar jemput dan fasilitas perumahan.
2. Motivasi dibatasi pada indikator keikutsertaan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang didelegasikan, adil dan layak, serta perhatian timbal balik.

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian kompensasi karyawan di PT. Asuransi Sosial ABRI (Persero) ?
2. Bagaimana pelaksanaan pemberian motivasi kerja karyawan di PT. Asuransi Sosial ABRI (Persero) ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Asuransi Sosial ABRI (Persero) ?.

### D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian kompensasi karyawan di PT. Asuransi Sosial ABRI (Persero).
2. Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian motivasi kerja karyawan di PT. Asuransi Sosial ABRI (Persero).
3. Untuk menganalisis apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Asuransi Sosial ABRI (Persero).

### E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- i. Bagi perusahaan :

1. Bagi perusahaan :

Diharapkan menjadi masukan dan bahan pertimbangan untuk pengambilan kebijakan dalam hal pemberian kompensasi dalam rangka peningkatan motivasi kerja karyawan PT. Asuransi Sosial ABRI (Persero).

2. Bagi Penulis :

- a. Untuk memenuhi salah satu syarat untuk menempuh ujian sidang Sarjana Ekonomi Universitas Darma Persada, Jakarta.
- b. Untuk menambah pengetahuan mengenai pemberian kompensasi dan motivasi kerja karyawan.

3. Bagi Umum :

Sebagai tambahan wawasan dibidang pemberian kompensasi dan motivasi kerja karyawan serta untuk bahan penelitian selanjutnya.

**F. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan penelitian yang biasa dirumuskan dalam bentuk yang dapat diuji secara empirik. (Iqbal Hasan, 2002:50). Berdasarkan perumusan masalah, maka penulis mengemukakan formula hipotesis sebagai berikut :

$H_0$  = Tidak ada hubungan antara pemberian kompensasi dengan motivasi kerja karyawan PT. Asuransi Sosial ABRI (Persero).

$H_1$  = Ada hubungan antara pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Asuransi Sosial ABRI (Persero).

## G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam skripsi ini terdiri dari lima bab yang masing-masing bab menjadi sub-sub bab yang secara garis besar terdiri dari :

### **Bab I      Pendahuluan**

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis, dan sistematika penulis.

### **Bab II     Landasan Teori**

Bab ini akan menguraikan tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, fungsi manajemen sumber daya manusia, perencanaan sumber daya manusia dan teori-teori yang mendukung variabel penelitian antara lain untuk kompensasi meliputi pengertian kompensasi, macam-macam kompensasi, tujuan kompensasi, faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, mengukur kontribusi kompensasi pegawai, prinsip-prinsip pemberian kompensasi dan motivasi kerja meliputi pengertian motivasi kerja, indikator motivasi kerja, tujuan motivasi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, dan teori-teori motivasi kerja.

### **Bab III    Metodologi Penelitian**

Bab ini menguraikan tentang waktu dan tempat penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan dan pengolahan data, metode penelitian dan analisis data, definisi variabel

operasional, konsep variabel operasional penelitian dan kerangka pemikiran penelitian.

#### **Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab ini menjelaskan gambaran umum perusahaan yang terdiri dari sejarah singkat perkembangan perusahaan, tugas dan kedudukan perusahaan, kegiatan perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan. Pembahasan dan analisis hasil penelitian yang terdiri dari deskripsi hasil wawancara dan tanggapan responden serta analisis kualitatif dan kuantitatif.

#### **Bab V Kesimpulan dan Saran**

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran bagi perusahaan dalam rangka memberikan masukan untuk pengembangan perusahaan.

