

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Profil Perusahaan

Berdasarkan dari Dokumen Sekretariat PT Panca Karya Kayoe (2022), PT Panca Karya Kayoe adalah salah satu perusahaan hasil hutan terbesar dan paling terkenal di kademangan Blitar. Perusahaan ini didirikan sekitar beberapa dekade yang lalu dan memiliki sejarah panjang dalam pengelolaan dan bahan manufaktur berbahan kayu yang bertanggung jawab.



Gambar 1.1

Logo PT. Panca Karya Kayoe

Sumber: Dokumen Sekretariat PT Panca Karya Kayoe, (2022)

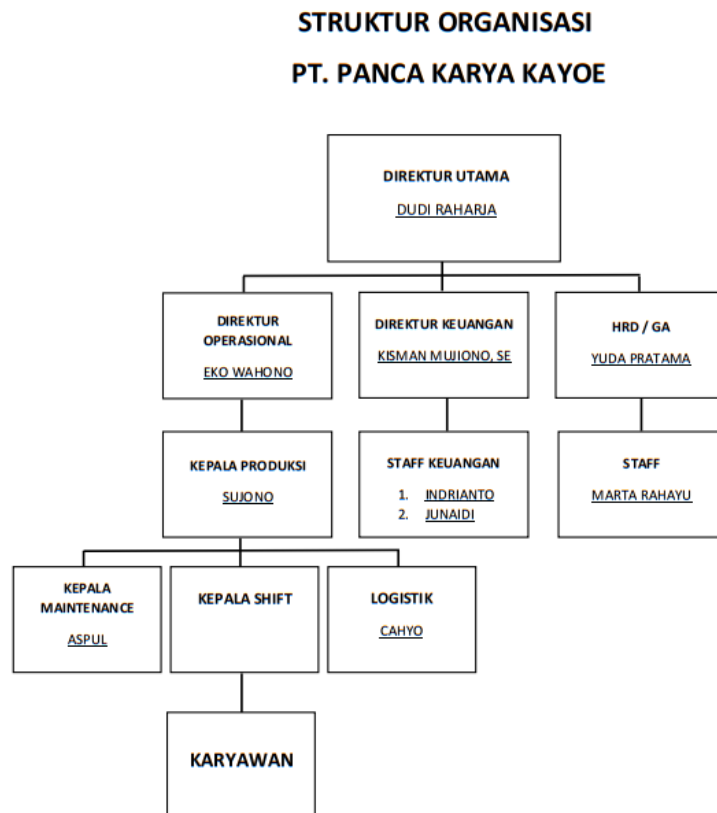
Produk PT Panca Karya Kayoe digunakan dalam konstruksi, pengemasan, dan aplikasi industri dan perusahaan beroperasi di Kabupaten Blitar, Jawa Timur dan sekitarnya.

PT Panca Karya Kayoe juga berkomitmen terhadap pengelolaan manufaktur yang bertanggung jawab dan secara aktif terlibat dalam upaya mempromosikan produksi dan konservasi pengelolaan kayu. PT Panca Karya Kayoe memiliki tanggung jawab untuk melakukan berbagai aktivitas, antara lain di bawah ini.

Memproduksi bahan konstruksi berkualitas tinggi dimana PT Panca Karya Kayoe harus bertanggung jawab untuk memastikan bahwa bahan yang diproduksinya memenuhi spesifikasi dan standar yang dipersyaratkan.

Memastikan keamanan produk dimana PT Panca Karya Kayoe bertanggung jawab untuk memastikan bahwa produknya aman digunakan dan tidak menimbulkan risiko terhadap kesehatan dan keselamatan publik.

Melihat dari dokumen sekretariat perusahaan, Struktur organisasi perusahaan manufaktur bahan konstruksi dapat bervariasi tergantung pada ukuran dan jenis organisasi, tetapi pada PT Panca Karya Kayoe sendiri mencakup komponen komponen sebagai berikut:



Gambar 1.2

Struktur Organisasi Perusahaan

Sumber: Dokumen Sekretariat PT Panca Karya Kayoe, (2022)

Jabatan tertinggi adalah Direktur Utama yang bertanggung jawab untuk menerapkan strategi perusahaan, mengawasi operasi sehari-hari, mengawasi keseluruhan strategi perusahaan, dan kinerja keuangan di dalam perusahaan.

Dalam tingkat kedua, terdapat jajaran wakil direktur yang jumlahnya ada 3, dimana masing-masing memiliki tanggung jawab departemental tersendiri seperti contohnya Direktur Operasional yang bertanggung jawab atas produksi dan pengiriman bahan konstruksi, Direktur Keuangan yang bertanggung jawab untuk mengelola kinerja keuangan perusahaan, termasuk penganggaran, pelaporan keuangan, dan kepatuhan pajak, dan HRD, pihak yang penulis hubungi untuk penyusunan skripsi ini yang bertanggung jawab untuk mengelola tenaga kerja perusahaan, termasuk perekrutan, pelatihan, dan hubungan karyawan.

Pada tingkat selanjutnya pada dasarnya akan memiliki tanggung jawab yang berhubungan langsung untuk melaksanakan tugas dengan setiap departemen yang dijabat.

Penulis telah meminta beberapa dokumen yang diperlukan untuk penyusunan penelitian ini, diantaranya seperti dokumen visi dan misi. Perusahaan tetap memenuhi permintaan yang penulis berikan kepada perusahaan, namun terlihat dari dokumen yang diberikan, perusahaan merancang seluruh visi dan misi mereka ke dalam satu lembar pernyataan yang mereka beri nama 'Tujuan Didirikannya Perusahaan', yang berisi diantaranya,

1. Dapat menjadi salah satu perusahaan yang berkontribusi dalam pembangunan daerah maupun nasional terutama di Kabupaten Blitar.
2. Menyerap tenaga kerja di Kabupaten Blitar dan sekitarnya yang akan berdampak pada peningkatan kesejahteraan bagi masyarakat sekitar.
3. Perusahaan mampu berkembang dan mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan asing di bidang industri pengolahan kayu sehingga dapat meningkatkan kuantitas ekspor yang akan memberikan sumbangsih dalam bentuk devisa bagi Negara.
4. Perusahaan dapat menjual produknya dengan harga yang menguntungkan pada tingkat kuantitas yang diharapkan serta mampu mengatasi

tantangan dari para pesaing dalam pemasaran baik dalam negeri maupun pasar ekspor.

1.2 Latar Belakang

Guenole, Feinzig, Greene dan Zhang (2018) berargumen bahwa pada dasarnya studi tentang *human resource analytics readiness* (HRAR) penting dijalankan bagi perusahaan karena menyediakan kerangka kerja untuk memanfaatkan data secara efektif guna meningkatkan pengambilan keputusan, meningkatkan efisiensi, menciptakan keunggulan kompetitif dan menumbuhkan *organizational performance* (OP) bagi perusahaan.

Berdasarkan dari dokumen sekretariat milik perusahaan, PT. Panca Karya Kayoe adalah sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang kayu dan perabot rumah tangga yang memiliki sekitar 2 cabang, dengan total seluruh karyawan dan pekerja pada cabang blitar sebanyak 190 orang karyawan yang masing-masing bekerja di bidang baik administrasi maupun manufaktur itu sendiri. Seperti kita ketahui terdapat segregasi di dalam pembagian departemen di dalam perusahaan ini namun tetap patut dipahami bahwa seluruh karyawan di salah satu pusat manufaktur di Blitar ini ini dapat dikategorikan sebagai perusahaan yang memiliki karyawan yang cukup banyak dan tidak dapat dipungkiri bahwa pengelolaan sumber daya manusianya juga pasti akan menjadi salah satu *concern* utama di dalam perjalanan bisnis di dalam perusahaan ini.

Dokumen sekretariat milik PT. Panca Karya Kayoe memberikan implikasi bahwa perusahaan tersebut adalah perusahaan yang bisa dikatakan besar dengan jumlah karyawan yang terlibat di dalam seluruh operasi perusahaan yang terjadi di dalam organisasi, imbas dari apapun yang terjadi dari pengelolaan sumber daya manusia di dalam perusahaan pasti akan dapat dirasakan secara langsung baik terhadap *stakeholder* eksternal maupun seluruh orang yang terlibat di dalam perusahaan itu sendiri bagi itu pengelolaan yang baik maupun buruk, maka dari sebab-sebab itulah mengapa pengelolaan sumber daya manusia yang baik di perusahaan ini sangat penting untuk diimplementasikan.

Berdasarkan komunikasi yang terjalin antara penulis dengan Kepala Bagian HRD perusahaan pada bulan Desember 2022, didapatkan indikator penilaian kinerja serta kriteria yang perusahaan terapkan, dimana poin tersebut penulis sajikan dengan beberapa formulir yang diperbolehkan untuk ditampilkan oleh perusahaan, sebagai berikut.

NO	ASPEK NILAI	NILAI				
		BS	B	C	K	SK
1	KUALITAS PEKERJAAN					
2	KUANTITAS PEKERJAAN					
3	PENGETAHUAN TENTANG PEKERJAAN					
4	INISIATIF KERJA					
5	KERJASAMA					
6	TANGGUNG JAWAB					
7	DISIPLIN					
8	KEPEMIMPINAN					
9	KEMAMPUAN ANALISA MASALAH					
10	KOMUNIKASI					

Keterangan :

BS : Baik Sekali

B : Baik

C : Cukup

K : Kurang

SK : Sangat Kurang

Hasil Penilaian Rata – rata

A 3,5 – 4,0

B 3,0 – 3,5

C 2,0 – 2,5

D 2,0

Gambar 1.3
Kriteria Penilaian Kinerja Perusahaan

Sumber: Formulir Penilaian Kinerja PT. Panca Karya Kayoe, (2022)

Dalam wawancara dengan kepala HRD PT Panca Karya Kayoe pada bulan Desember 2022, terungkap bahwa perusahaan belum memiliki sistem database terpusat untuk menyimpan data karyawan. Yang terjadi adalah, semua dokumen dan catatan disusun dengan cara tradisional, yang dapat memakan waktu dan rawan kesalahan. Seperti yang disebutkan oleh Peeters, Paauwe, dan De Voorde (2020) kurangnya sistem basis yang data terpusat inilah yang akan menyulitkan departemen SDM untuk melacak dan memantau kinerja karyawan, yang sangat penting untuk memastikan proses evaluasi kinerja yang adil dan transparan.

Terungkap pula adanya kesalahan yang penulis sempat perhatikan, dimana dalam kriteria penilaian kinerja kriteria ‘C’ memiliki bobot tertinggi sebanyak 2.5, sedangkan bobot ‘B’ walaupun hanya satu tingkat di atas ‘C’ bobot terendahnya adalah 3.0, sehingga memunculkan rasa kebingungan bagi

penulis untuk menentukan kriteria yang akurat. Pihak HRD mengklarifikasi bahwa penyebabnya adalah kesalahan ketik yang terjadi selama proses dokumentasi, dan selama wawancara pihak HRD juga mengoreksi bahwa kriteria yang sesungguhnya seharusnya tertulis bobot 'C' dengan nilai tertinggi sebanyak 3.0. Perbedaan ini dapat memiliki implikasi yang signifikan, karena penulis rasa dapat menyebabkan evaluasi kinerja yang tidak akurat dan potensi salah urus karyawan.

Secara keseluruhan, penting bagi PT Panca Karya Kayoe untuk mengatasi masalah ini guna memastikan proses evaluasi kinerja yang adil dan transparan, serta untuk meningkatkan efisiensi operasional SDM mereka. Implementasi sistem database terpusat berpotensi mengatasi masalah ini, memungkinkan pelacakan dan pemantauan kinerja karyawan yang lebih baik.

Data kinerja penulis kumpulkan dan hitung berdasarkan bobot nilai BS – SK, dimana nilai tertinggi yaitu BS dengan nilai 4, dan terendah yaitu SK dengan nilai 0. Data kinerja dihitung dengan mengakumulasikan rata-rata nilai seluruh karyawan dalam satu periode, dimana sebagian datanya sebanyak 3 periode penulis sajikan sebagai berikut.

Tabel 1.1

Data Rata-Rata Penilaian Kinerja Karyawan

Karyawan No.	Rata-Rata Periode 2018	Rata-Rata Periode 2019	Rata-Rata Periode 2020
1	3.2	4.0	2.8
2	3.7	4.0	3.3
3	2.9	3.6	3.8
4	3.2	3.6	3.3
5	3.0	3.2	3.9
6	3.1	3.5	3.0
7	3.8	3.1	3.2
8	3.6	3.1	3.3
9	2.9	3.1	4.0

10	3.4	3.9	4.0
11	3.1	3.9	2.9
12	4.0	3.3	3.8
13	3.7	3.8	3.8
14	3.0	3.7	3.3
15	3.4	3.3	3.5
16	3.0	3.5	3.5
17	3.7	4.0	2.9
18	2.9	3.1	2.8
19	3.7	3.2	3.3
20	3.4	3.3	3.0
21	3.9	3.6	3.6
22	3.2	3.1	3.0
23	3.9	3.4	3.7
24	4.0	3.9	3.1
25	2.9	3.4	3.1
26	3.9	3.3	3.8
27	3.0	3.7	3.9
28	4.0	3.8	3.1
29	3.9	2.9	3.6
30	3.3	3.1	3.8
31	3.0	3.9	3.0
32	3.7	3.4	3.4
Rata-Rata Keseluruhan	3.41875	3.490625	3.390625

Sumber: Data diolah oleh penulis, (2023)

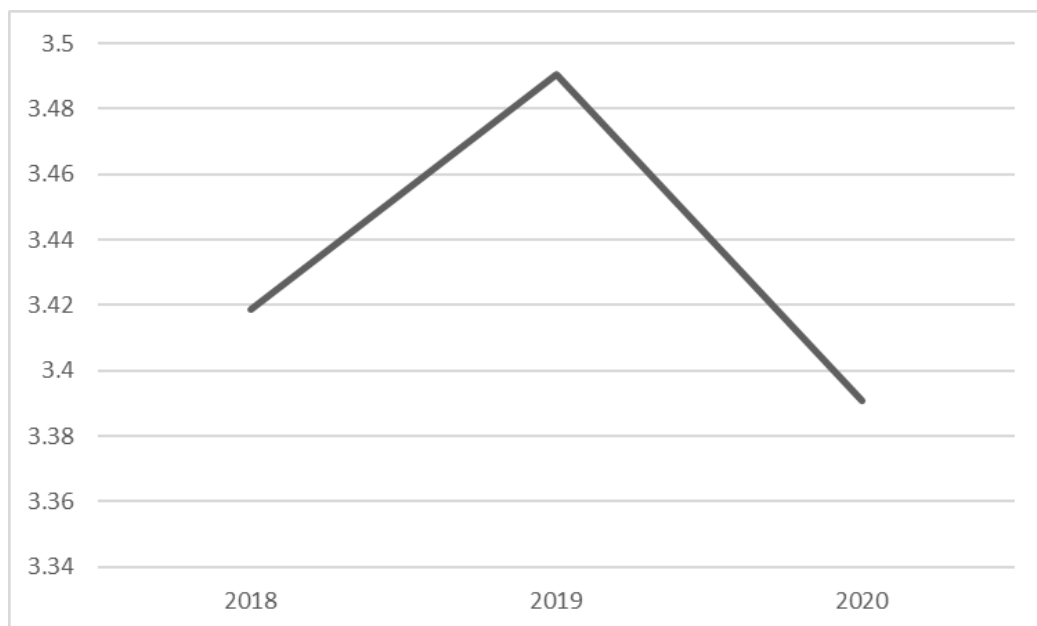
Dengan target yang ditentukan oleh kepala HRD berdasarkan wawancara adalah berada pada bobot 'B' yaitu sebanyak 3.0, dan nilai tertinggi 3.5, maka tabel *organizational performance* penulis sajikan sebagai berikut.

Tabel 1.2
Data Rata-Rata Penilaian Kinerja Karyawan per Periode

No.	Periode	Rata-rata Penilaian Kinerja	Target	Pencapaian Target
1	2018	3.41875	B	Terpenuhi
2	2019	3.490625	B	Terpenuhi
3	2020	3.390625	B	Terpenuhi

Sumber: Data diolah oleh penulis, (2023)

Dimana penulis ilustrasikan data rata-rata penilaian kinerja karyawan setiap periode tersebut dengan menggunakan grafik, sebagai berikut.



Gambar 1.4
Grafik Penilaian Kinerja dalam 3 Periode

Sumber: Data diolah oleh penulis, (2023)

Gambar di atas menunjukkan perubahan tingkat kinerja organisasi selama 3 periode dimana seluruh periode menunjukkan hasil yang memenuhi pencapaian target, yang mengimplikasikan bahwa perusahaan siap mengadopsi HRAR berdasarkan kinerja organisasi perusahaan dan menguatkan fenomena HRAR terhadap kinerja organisasi, dimana sumbu x melambangkan periode dihitungnya penilaian kinerja, dan sumbu y melambangkan rata-rata akumulasi seluruh penilaian kinerja karyawan.

Van den Heuvel dan Bondarouk (2018) mendefinisikan kegiatan analisis data adalah sebagai aktivitas sistematis dalam mengevaluasi data dan mengonseptualisasikan pengetahuan untuk membuat keputusan. Dalam penelitian saat ini, penulis bertujuan untuk memahami lebih dalam tentang aspek HRAR dimana konsep ini melibatkan analisis data secara sistematis dan pengembangan logika untuk mencapai tujuan terkait manajemen organisasi dan sumber daya manusia. HRAR dapat memberikan rekomendasi dan saran kepada individu atau organisasi, membantu mereka mengidentifikasi dan mengkuantifikasi faktor-faktor yang mendorong sumber daya manusia yang mendukung tujuan bisnis. Namun, banyak organisasi kesulitan mengimplementasikan HRAR karena kurangnya kesiapan, terutama dalam hal teknologi dan sistem informasi. Organisasi besar, termasuk perusahaan multinasional, seringkali memilih pendekatan yang lebih konservatif dalam manajemen sumber daya manusia, kurang pemahaman mendalam tentang konsep HRAR. Ketidakmampuan mengembangkan konsep HRAR dalam manajemen sumber daya manusia juga disebabkan oleh kurangnya prioritas teknologi Sumber Daya Manusia (HRIS) dalam banyak operasional perusahaan.

Hal ini sangat disayangkan karena menurut McCartney dan Fu (2021), Pengaplikasian HRA yang efisien di dalam perusahaan membantu *organizational performance* (OP) kinerja organisasional perusahaan di mana temuan tersebut didapatkan berdasarkan *chain model* yang digunakan sebagai metrik dari penelitian tersebut memberikan sugesti bahwa teknologi sumber daya manusia memiliki efek yang positif untuk memberikan fasilitas EBM di dalam perusahaan, yang mengimplikasikan bahwa performa organisasional

perusahaan akan menjadi lebih baik dan secara gradual akan meningkat apabila HRAR diimplementasikan secara efektif dan efisien.

Menurut Dhankar dan Singh (2022), HRAR adalah domain intensif teknologi dan penggunaan metode statistik kompleks bersama dengan kecerdasan buatan, adalah tahap akhir adopsi HRA. Bukti teoritis dan praktis menunjukkan bahwa bisnis menjadi lebih siap untuk mengadopsi HRA.

Namun demikian, penelitian tentang pengimplementasian HRAR mengalami beberapa keterbatasan. Pertama, tidak ada kerangka kerja yang definitif untuk secara jelas memberikan prosedur HRAR di perusahaan. Kedua, kompetensi mayoritas badan SDM di berbagai perusahaan yang terbatas dan kemampuan beradaptasi kesiapan mereka untuk perubahan teknologi yang belum secara pasti terukur juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi penerapan HRAR (Dhankar dan Singh, 2022).

Terdapatnya fakta bahwa HRAR juga mampu untuk merubah budaya organisasi berdasarkan *Human Resource Management International Digest* (2020), HRIS atau *Human Resource Information System* adalah alat penting untuk HRAR, karena kemampuan pengumpulan, analisis, dan penyimpanan data karyawan. Tanpa HRIS, perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam melacak kinerja karyawan, mengidentifikasi kesenjangan kompetensi, dan mengembangkan program pelatihan untuk menutup kesenjangan tersebut. HRIS juga memungkinkan perusahaan untuk menganalisis data karyawan secara *real-time*, mengidentifikasi pola, dan memprediksi perilaku karyawan, yang dapat membantu mengembangkan strategi bisnis yang sukses. Tanpa HRIS, perusahaan akan kekurangan wawasan penting tentang karyawannya, membatasi kemampuan mereka untuk membuat keputusan berdasarkan data dan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Kepala HRD PT Panca Karya Kayoe, perusahaan tersebut belum menerapkan *Human Resource Information System* (HRIS) untuk mengelola data karyawannya. Yang berarti bahwa perusahaan belum memiliki sistem digital untuk mengumpulkan dan menyimpan informasi ke dalam suatu basis data, seperti data demografi karyawan, kinerja, kompensasi, dan tunjangan. Yang terjadi adalah, perusahaan saat ini hanya

mengandalkan metode manual seperti formulir kertas, loker sebagai penyimpanan, dan email untuk mengelola data terkait SDM.

Tanpa HRIS, PT Panca Karya Kayoe menjadi diharuskan untuk menghadapi beberapa tantangan dalam mengelola karyawannya secara efektif. Misalnya, kurangnya sistem yang tersentralisasi sehingga menyebabkan ketidakkonsistenan dan kesalahan data, yang dapat memakan waktu dan sulit diperbaiki. Selain itu, metode manual dapat meningkatkan risiko pelanggaran data dan ancaman keamanan. Hal ini dapat membahayakan privasi dan kerahasiaan data karyawan, berpotensi merusak reputasi perusahaan dan membukanya untuk kewajiban hukum. Secara keseluruhan, kurangnya HRIS PT Panca Karya Kayoe dapat menghambat kemampuannya untuk mengelola karyawannya dan dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan daya saingnya dalam jangka panjang.

Kurangnya implementasi HRIS PT Panca Karya Kayoe menunjukkan bahwa mereka belum berpotensi penuh untuk menjalankan HRAR. Akibatnya, perusahaan mungkin masih kesusahan dengan retensi, penilaian kinerja, aktivitas pencatatan yang tradisional, dan keterlibatan karyawan. Dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif saat ini, organisasi yang dapat memanfaatkan data secara efektif untuk mendorong kinerja dan pertumbuhan akan memiliki keunggulan yang signifikan dibandingkan pesaing mereka. Apabila perusahaan memilih untuk berinvestasi dalam sistem HRIS, PT Panca Karya Kayoe pasti akan berada pada posisi yang lebih baik untuk membuka potensi HRAR dan meningkatkan kinerja organisasi mereka secara keseluruhan.

Meskipun HRAR secara gradual mendapatkan perhatian untuk diimplementasikan di dalam setiap perusahaan yang ada di Indonesia HRAR tetaplah menjadi sebuah konsep yang masih baru dan yang terjadi adalah peneliti dan praktisi terus bekerja sama untuk melakukan penelitian bagaimana pengintegrasian teknologi dengan aspek manajemen sumber daya manusia dan jumlah data masyarakat yang secara gradual terus terkumpul memberikan Efek terhadap proses pengambilan keputusan yang pada akhirnya akan berefek juga terhadap kesiapan suatu perusahaan secara keseluruhan agar dapat menerapkan

konsep HRA tersebut (*Human Resource Management International Digest*, 2020).

Penelitian ini bagaimanapun juga mempunyai tujuan yang sangat penting, meskipun terdapat kesenjangan yang cukup besar antara kebaruan dan kompleksitas variabel Kesiapan Analisis SDM dengan objek penelitian yang memiliki sistem organisasi SDM yang masih tradisional. Memahami bagaimana konsep-konsep modern seperti *HR Analytics* dapat diintegrasikan ke dalam sistem yang tradisional sangat penting bagi perusahaan yang ingin tetap kompetitif dan mudah beradaptasi dalam lingkungan bisnis yang berkembang pesat saat ini.

Mengingat pengaruh penerapan konsep baru yang telah dijelaskan di atas yaitu HRAR dapat dikatakan besar, kesiapan suatu perusahaan juga penting untuk diukur. Oleh karena itulah tugas akhir ini ditulis dengan judul **“PENGARUH *HUMAN RESOURCE ANALYTICS READINESS* TERHADAP *ORGANIZATIONAL PERFORMANCE* PADA PT. PANCA KARYA KAYOE”**.

1.3 Rumusan Masalah

Dalam beberapa tahun terakhir, *HR Analytics* telah muncul sebagai alat yang ampuh untuk membantu organisasi membuat keputusan berbasis data yang terkait dengan sumber daya manusia. Penggunaan *HR Analytics* menjadi semakin penting karena organisasi menghadapi tekanan yang lebih besar untuk meningkatkan kinerja mereka dan bersaing di pasar global. Namun, adopsi dan penerapan *HR Analytics* sangat bervariasi di seluruh organisasi, dan banyak perusahaan berjuang untuk memanfaatkan teknologi ini secara efektif.

Ada kebutuhan untuk menyelidiki dampak HRAR terhadap kinerja organisasi di PT Panca Karya Kayoe untuk mengidentifikasi area potensial untuk perbaikan dan mengembangkan strategi untuk meningkatkan kemampuan *HR Analytics* organisasi. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka dapat dirumuskan rumusan masalah, yaitu:

1. Bagaimanakah Kesiapan HRA pada PT. Panca Karya Kayoe?

2. Bagaimanakah *organizational performance* pada PT. Panca Karya Kayoe?
3. Seberapa besar pengaruh HRAR terhadap *organizational performance* pada PT. Panca Karya Kayoe?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui keadaan HRAR pada PT. Panca Karya Kayoe.
2. Untuk mengetahui keadaan *organizational performance* pada PT. Panca Karya Kayoe.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh HRAR terhadap *organizational performance* pada Pt. Panca Karya Kayoe.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Aspek Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan wawasan berupa penelitian dan kajian mengenai HRAR dan kinerja organisasi.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi peneliti khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, untuk dilakukan penelitian lebih mendalam.

1.5.2 Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam mengenal HRAR dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Gambaran umum mengenai penelitian yang dilakukan disusun dalam sistematika penulisan sebagai berikut:

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memberikan gambaran - gambaran berupa penggambaran

objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tugas akhir.

b. **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini berisi tentang penjelasan teori – teori yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang mendukung penyelesaian permasalahan, dimana teori - teori tersebut akan ditampilkan menggunakan penjelasan indikator dan dimensi tiap - tiap variabel, pengembangan kerangka pemikiran sebagai aset untuk menggambarkan alur dari penelitian yang dilakukan, dan pengamatan dan observasi penelitian dengan penelitian terdahulu untuk membandingkan seluruh aspek - aspek penelitian yang digunakan di dalam penelitian yang dilakukan.

c. **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan diisi penjelasan mengenai jenis penelitian yang digunakan, variabel penelitian, definisi operasional dari variabel - variabel yang digunakan, instrumen penelitian berupa kuesioner, penjelasan mengenai metode pengumpulan data, dan dari mana data - data tersebut diperoleh, tahapan - tahapan yang perlu untuk dilalui selama proses penelitian, dan ketika penelitian dilakukan, penjelasan mengenai proses analisis data, dan penjelasan mengenai proses validasi penelitian dengan menggunakan metode pengecekan keabsahan data..

d. **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi tentang penjelasan secara rinci mengenai pembahasan analisis penelitian pada PT. Panca Karya Kayoe, hasil pengolahan data dan pembahasan penelitian.

e. **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini akan diisi mengenai penjelasan kesimpulan akhir dari analisa dan pembahasan bab sebelumnya, termasuk saran-saran yang dapat digunakan oleh perusahaan.