

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam menghadapi globalisasi semua perusahaan akan menghadapi tantangan yang semakin tajam dan berat dalam mewujudkan eksistensinya. Kondisi lingkungan bisnis yang berubah secara cepat karena globalisasi, akan berdampak pada semakin beratnya sebuah perusahaan/industri dalam mencapai tujuannya berupa keuntungan jangka panjang atau keuntungan yang berkelanjutan. Pesatnya perkembangan teknologi, pergeseran demografi, fluktuasi ekonomi, dan kondisi dinamis menyebabkan lingkungan bisnis menjadi penuh ketidakpastian, semakin kompleks, dan cepat berubah. Menghadapi kondisi tersebut, setiap organisasi dituntut untuk segera berubah dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang makin kompetitif melalui transformasi organisasi. Pelaksanaan proses transformasi perusahaan untuk meraih keunggulan kompetitif didukung oleh sumber-sumber keunggulan kompetitif yang meliputi sumber daya fisik, sumber daya financial, struktur dan sistem proses organisasi, dan sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor dominan dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan tentu harus disertai dengan adanya sistem manajemen yang baik dan setiap aktivitas-aktivitas

karyawan di dalam perusahaan harus mendapatkan pengawasan yang ketat dari manajemen perusahaan. Setiap organisasi juga perlu menelusuri berbagai pengaruh aktivitas atas sumber daya yang berada di bawah pengawasannya. Informasi tentang para pelaku yang terlibat dalam aktivitas-aktivitas tersebut penting untuk menetapkan tanggungjawab dari tindakan yang diambil. Oleh karena itu, diperlukan adanya pengendalian intern untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi. Pengendalian ini berperan penting untuk mencegah dan mendeteksi kecurangan serta melindungi sumber daya organisasi, baik yang berwujud maupun tidak.

AICPA (*American Institute of Certified Public Accountants*) dalam Wilipo (2006) menjelaskan bahwa pengendalian internal sangat penting, antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan. Pengelolaan dan penerapan pengendalian internal yang baik maka suatu perusahaan akan lebih mudah dalam pencapaian tujuannya. Perilaku tidak etis dapat mengalami penurunan jika adanya pengendalian intern mengenai kerja sehingga tidak memungkinkan adanya peluang-peluang untuk melakukan kecurangan. Pengimplementasian Pengendalian Internal yang baik pada semua struktur organisasi dalam perusahaan, maka dapat disediakan jaminan memadai mengenai prestasi dari sasaran kinerja dalam mengefektivitas dan mengefisiensikan operasional perusahaan, sehingga dalam laporan keuangan dapat memenuhi ketentuan hukum yang bisa diterapkan dan diregulasi. Jika pengendalian intern lemah,

maka akan mengakibatkan kekayaan perusahaan tidak terjamin keamanannya, informasi akuntansi yang ada tidak teliti dan tidak dapat dipercaya kebenarannya, tidak efisien dan efektifnya kegiatan-kegiatan operasional perusahaan serta tidak dapat dipatuhinya kebijakan yang telah ditetapkan.

Pengendalian intern ditujukan untuk mencapai tujuan kepatuhan, karena dengan adanya kepatuhan seluruh karyawan akan taat terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Kepatuhan merupakan suatu spesifikasi, standar atau hukum yang telah diatur dengan jelas yang biasanya diterbitkan oleh lembaga atau organisasi yang berwenang dalam suatu bidang tertentu (Khristina, 2011). Kepatuhan ini harus ditanamkan dalam diri karyawan terhadap semua peraturan-peraturan atau kode etik yang telah ditetapkan di dalam perusahaan. Hal ini bertujuan agar semua peraturan dan kegiatan yang ada dalam perusahaan dapat dijalankan oleh semua karyawan dan digunakan untuk menilai karyawan apakah karyawan berperilaku sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan atau menilai perilaku etis atau tidaknya karyawan dalam suatu perusahaan.

Pentingnya perusahaan memiliki karyawan yang menanamkan kepatuhan dalam diri, tidak lain agar tercipta lingkungan pengendalian yang baik, maka perusahaan perlu memiliki metode yang baik dalam menerima karyawan, mengembangkan kompensasi mereka, menilai prestasi dan memberikan kompensasi atas prestasi mereka.

Menurut Malayu Hasibuan (2007: 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung

yang diterima langsung oleh karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang sangat penting, karena dari kompensasi ini terkait adanya kegiatan-kegiatan untuk mengadakan tenaga kerja, memelihara tenaga kerja maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan. Kompensasi mencakup balas jasa yang sifatnya *financial* dan dapat mempengaruhi naik turunnya prestasi kerja karyawan, mempengaruhi keputusan kerja dan motivasi karyawan. Maka pengendalian kompensasi harus benar-benar adil dan layak. Maksud pokok pengendalian pemberian atau penyediaan tipe kompensasi pelengkap sering disebut juga "*Fringe Benefit*" adalah untuk mempertahankan karyawan organisasi (perusahaan) dalam jangka panjang. Premis dasar dari setiap program tunjangan kesejahteraan adalah bahwa karyawan menghargai uang dan ingin bekerja demi uang tambahan guna memperoleh kesejahteraan hidup. Namun ketidaksesuaian pemberian kompensasi yang diberikan oleh karyawan dapat membuat karyawan untuk berperilaku tidak etis dan memicu karyawan untuk melakukan kecurangan.

Setiap perusahaan umumnya menerapkan etika yang harus dipatuhi oleh semua profesi yang ada di perusahaan itu sendiri. Profesi yang dimaksud mencakup karyawan, manajer maupun pimpinan perusahaan. Perilaku etis merupakan sesuatu yang diterima secara moral sebagai 'baik' dan 'benar' sebagai lawan dari 'buruk' atau 'salah' dalam peraturan khususnya (Chen dan Ni, 2010). Tidak semua karyawan berperilaku etis, ada juga oknum yang tidak melaksanakan etika yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Ricky W.

Griffin (2006:58) perilaku tidak etis merupakan perilaku yang tidak sesuai dengan norma sosial yang diterima secara umum. Perilaku tidak etis muncul karena karyawan merasa tidak puas dan kecewa dengan hasil yang di dapat dari perusahaan. Kasus-kasus yang terjadi akibat kekecewaan karyawan, banyak para karyawan melakukan demo penuntutan kenaikan gaji, kasus pencurian sampai korupsi.

PT. Indo Bharat Rayon Purwakarta merupakan perusahaan pertama yang memproduksi viscose rayon staple fiber di Indonesia. Di perusahaan ini ditemukan kasus yang menyimpang, seperti kecurangan karyawan dalam absensi, kurangnya pengawasan karyawan pada saat proses produksi, sehingga diperlukan adanya pengendalian intern untuk tercapainya kepatuhan karyawan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Untuk tercapainya karyawan yang mampu patuh terhadap peraturan dan hukum yang berlaku, PT. Indo Bharat Rayon harus meningkatkan semangat kerja karyawan dengan lebih memperhatikan kesejahteraannya, yaitu memberikan kompensasi yang memadai dan membuat karyawan puas. Dengan terbentuknya pengendalian intern, kepatuhan yang kuat, dan pemberian kompensasi yang sesuai, maka akan tercipta perilaku etis karyawan.

Searah dengan uraian diatas, penulis merujuk pada penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu:

Hesti Arlich Arifiyani (2012), melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan, dan Kompensasi Manajemen

Terhadap Perilaku Etis Karyawan”. Lokasi penelitian pada PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta, dengan jenis penelitian kausal komparatif. Hasil penelitian menunjukkan Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta.

Kusma Agrianto Amir (2014), melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kepatuhan Pengendalian Intern Terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian”. Lokasi penelitian pada Dinas Ketahanan Pangan daerah Kota Makasar. Metode pengumpulan data primer dalam penelitian adalah dengan kuesioner, dan pengumpulan data sekunder didapat dari berbagai buku, literatur, dan situs internet. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator-indikator variabel independen (Lingkungan Pengendalian, Penaksiran Risiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, dan Pemantauan) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian).

Ruth Patricia (2012), melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kepatuhan Pengendalian Intern, Moralitas Manajemen, dan Sistem Kompensasi Terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian”. Lokasi penelitian pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Jenis metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan ketiga variabel independen (Kepatuhan Pengendalian Intern, Moralitas Manajemen, dan Sistem Kompensasi) tidak mempunyai pengaruh

signifikan terhadap variabel dependen (Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian).

Daniel Susanto (2007), melakukan penelitian mengenai “Peranan Audit Internal Terhadap Kepatuhan Manajemen Perusahaan”. Lokasi penelitian pada PT. Otto Pharmaceutical Industries Ltd. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dengan wawancara, observasi, kuesioner dan studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan peranan audit internal terhadap kepatuhan manajemen perusahaan tercermin dari dihasilkannya laporan hasil pemeriksaan yang memuat temuan-temuan hasil pemeriksaan yang ditindak lanjuti sesuai dengan rekomendasi dari satuan pengawasan intern.

Pilipus Ramandei (2009), melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Karakteristik Sasaran Anggaran dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial Aparat Pemerintah Daerah”. Lokasi penelitian adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Jayapura, dengan menggunakan metode penelitian analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan karakteristik sasaran anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial sedangkan sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial aparat pemerintah daerah Kota Jayapura.

Antonius dan Vicky (2012), melakukan penelitian mengenai “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Manajemen Konflik Terhadap Retensi Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Pacific Jaya Niaga Dengan Pendekatan SPSS dan Lisrel”. Data dikumpulkan dengan penyebaran

kuesioner dan wawancara. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi, manajemen konflik dan retensi karyawan berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Ni Putu Indah Jayanti (2013), melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Pengendalian Intern, Motivasi dan *Reward* Manajemen Pada Perilaku Etis Konsultan”. Lokasi penelitian pada PT.Orindo Alam Ayu Cabang Bali. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel pengendalian intern, motivasi, dan reward manajemen masing-masing berpengaruh signifikan pada perilaku etis konsultan PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali.

Nabila Habibie (2013), melakukan penelitian mengenai “Analisis Pengendalian Intern Piutang Usaha Pada PT. Adira”. Penelitian ini menggunakan uji kualitatif terhadap pengendalian intern piutang usaha yang mengacu pada kerangka kerja COSO pada unsur-unsur pengendalian intern. Pengendalian intern piutang usaha pada PT. Adira Finance Manado sudah cukup efektif. Diketahui bahwa manajemen perusahaan memberikan perhatian yang baik terhadap pengendalian intern piutang usaha, baik dari segi pengelolaan hingga pengawasan piutang tersebut. Manajemen PT. Adira Finance menjunjung tinggi integritas dan kompetensi. Oleh sebab itu Lingkungan Pengendalian pada PT. Adira Finance Manado sudah berjalan efektif hal ini ditandai dengan independen komite audit yang berada langsung dibawah naungan komisaris, begitu pula konsep pengendalian yang diterapkan oleh jajaran seccion head sudah berjalan dengan efektif.

Linda Oktarnia (2010), melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Keuangan Rumah Sakit Tanjungpinang dan Bintan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, penaksiran risiko, informasi dan komunikasi, dan pemantauan hanya aktivitas pengendalian yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian keuangan rumah sakit Tanjungpinang dan Bintan.

Fransiskus Randa (2009), melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Keefektifan Pengendalian Intern, Kesesuaian Kompensasi, Asimetri Informasi, Ketaatan Aturan Akuntansi dan Moralitas Manajemen Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi”. Penelitian ini dilakukan di perusahaan manufaktur di Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan moralitas berpengaruh negatif dan signifikan demikian juga dengan ketaatan aturan akuntansi namun tidak signifikan sedang asimetri informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Untuk melihat persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat dalam Tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Penulis

	Nama Peneliti dan Tempat	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
1.	Hesti Arlich Arifiyani, 2012. Studi kasus di PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta	Variabel penelitian : a.Pengendalian Intern b.Kepatuhan c.Kompensasi d.Perilaku Etis Karyawan	Teknik yang digunakan adalah regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta.	Jurnal
2.	Kusma Agrianto Amir, 2014. Studi kasus pada Dinas Kesehatan Pangan Daerah Kota Makasar	Variabel penelitian : a.Kepatuhan b.Pengendalian Intern	Variabel penelitian : Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator-indikator variabel independen (Lingkungan Pengendalian, Penaksiran Risiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, dan Pemantauan) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian)	Universitas Hasanuddin
3.	Ruth Patricia,	Variabel penelitian :	Dalam rencana	Hasil penelitian menunjukkan ketiga	Universitas Sumatera

	2012. Studi kasus pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	Sistem kompensasi	penelitian tidak menggunakan variabel moralitas manajemen	variabel independen (Kepatuhan Pengendalian Intern, Moralitas Manajemen, dan Sistem Kompensasi) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian).	Utara
4.	Daniel Susanto, 2007. Studi kasus pada PT. Otto Pharmaceutic al Industries Ltd	Variabel penelitian : Kepatuhan	Variabel penelitian : Kepatuhan manajemen perusahaan	Hasil penelitian menunjukkan peranan audit internal terhadap kepatuhan manajemen perusahaan tercermin dari dihasilkannya laporan hasil pemeriksaan yang memuat temuan- temuan hasil pemeriksaan yang ditindak lanjuti sesuai dengan rekomendasi dari satuan pengawasan intern.	Skripsi Universitas Widyatama
5.	Pilipus Ramandei, 2009. Sensus pada satuan kerja perangkat daerah kota Jayapura	Variabel penelitian : Pengendalian intern	Dalam rencana penelitian tidak menggunakan variabel karakteristik dan kinerja manajerial	Hasil penelitian menunjukkan karakteristik sasaran anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial sedangkan sistem pengendalian intern	Jurnal

				berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial aparat pemerintah daerah Kota Jayapura.	
6.	Antonius, 2012 Studi kasus pada PT. Pacific Jaya Niaga	Variabel Penelitian: a. Kompensasi	Dalam rencana penelitian tidak menggunakan variabel manajemen konflik, retensi karyawan dan kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi, manajemen konflik dan retensi karyawan berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.	Jurnal
7.	Ni Indah Jayanti, 2013 Studi kasus pada PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali	Variabel Penelitian: a. Pengendalin intern b. Perilaku Etis	Dalam rencana penelitian tidak menggunakan variabel motivasi dan reward manajemen	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel pengendalian intern, motivasi, dan reward manajemen masing-masing berpengaruh signifikan pada perilaku etis konsultan PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali.	Jurnal
8.	Nabila Habibie, 2013 Studi kasus pada PT. Adira Finance Manado	Variabel Penelitian: Pengendalin Intern	Variabel Penelitian: Pengendalin Intern Piutang Usaha	Pengendalian intern piutang usaha pada PT. Adira Finance Manado sudah cukup efektif. Diketahui bahwa manajemen perusahaan memberikan perhatian yang baik	Jurnal

				<p>terhadap pengendalian intern piutang usaha, baik dari segi pengelolaan hingga pengawasan piutang tersebut. Manajemen PT. Adira Finance menjunjung tinggi integritas dan kompetensi. Oleh sebab itu Lingkungan Pengendalian pada PT. Adira Finance Manado sudah berjalan efektif hal ini ditandai dengan independen komite audit yang berada langsung dibawah naungan komisaris, begitu pula konsep pengendalian yang diterapkan oleh jajaran seccion head sudah berjalan dengan efektif.</p>	
9.	<p>Linda Oktarnia, 2010 Studi kasus pada bidang keuangan Rumah Sakit Tanjungpinang dan Bintan</p>	<p>Variabel Penelitian: Pengendalian Intern</p>	<p>Dalam rencana penelitian tidak menggunakan variabel kinerja karyawan</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, penaksiran risiko, informasi dan komunikasi, dan pemantauan hanya aktivitas pengendalian yang berpengaruh signifikan terhadap</p>	<p>Skripsi Universitas Haluoleo</p>

				kinerja karyawan pada bagian keuangan rumah sakit Tanjungpinang dan Bintan.
10.	Fransiskus Randa, 2009 Survei pada perusahaan manufaktur di Makassar	Variabel Penelitian: a. Pengendalian Intern b. Kompensasi	Dalam rencana penelitian tidak menggunakan variabel asimetri informasi, ketaatan aturan akuntansi, moralitas manajemen dan kecenderungan kecurangan akuntansi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan moralitas berpengaruh negatif dan signifikan demikian juga dengan ketaatan aturan akuntansi namun tidak signifikan sedang asimetri informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Sinta Febriani : Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan, Kompensasi Terhadap Perilaku Etis Karyawan. Menggunakan variabel : Pengendalian Intern (X1), Kepatuhan (X2), Kompensasi (X3), Perilaku Etis Karyawan (Y).

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu yang telah penulis uraikan pada bagian sebelumnya maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Terhadap Perilaku Etis Karyawan” (Studi Kasus PT Indo Bharat Rayon Purwakarta)

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, penulis dapat mengidentifikasi inti masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengendalian Intern, Kepatuhan, Kompensasi dan Perilaku Etis Karyawan pada PT.Indo Bharat Rayon Purwakarta.
2. Bagaimana pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi secara parsial terhadap Perilaku Etis Karyawan pada PT.Indo Bharat Rayon Purwakarta.
3. Bagaimana pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan, Kompensasi secara simultan terhadap Perilaku Etis Karyawan Pada PT.Indo Bharat Rayon Purwakarta.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk memahami pengetahuan yang telah dipelajari oleh peneliti dengan melihat penerapan dalam praktek yang sebenarnya. Dari permasalahan yang telah diidentifikasi di atas yang merupakan dasar pembahasan penelitian ini, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengendalian Intern, Kepatuhan, Kompensasi dan Perilaku Etis Karyawan pada PT Indo Bharat Rayon Purwakarta.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan, Kompensasi secara parsial terhadap Perilaku Etis Karyawan pada PT Indo Bharat Rayon Purwakarta.

3. Untuk mengetahui Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan, Kompensasi secara simultan terhadap Perilaku Etis Karyawan pada PT Indo Bharat Rayon Purwakarta.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini maka penulis berharap bahwa hasil yang akan diperoleh akan mempunyai manfaat sebagai berikut:

a) Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi dalam penelitian di bidang auditing khususnya dalam peningkatan pengendalian intern dan kepatuhan di perusahaan serta efektivitas pemberian kompensasi terhadap karyawan, terhadap perilaku etis karyawan. Selain itu, dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu akuntansi khususnya dalam bidang audit.

b) Aspek Praktis

1. Penulis

Penelitian ini dapat dijadikan perbandingan antara teori yang didapat selama perkuliahan dengan praktek yang terjadi di lapangan.

2. Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan bahan kajian tentang pengendalian intern, kepatuhan, kompensasi dan perilaku etis karyawan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan

dalam menentukan langkah-langkah strategis untuk kemajuan perusahaan selanjutnya

3. Pihak Lain

Sebagai bahan acuan untuk menambah ilmu pengetahuan dan bahan rujukan atau referensi bagi pihak yang berkepentingan khususnya untuk mengkaji topik yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti dalam skripsi ini.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Indo Bharat Rayon, Desa Cilangkap Purwakarta Jawa Barat-41101, Tlp. (0264) 202041, Fax (0264) 201349.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian direncanakan akan dilakukan mulai bulan Maret 2015 sampai dengan Juni 2015 selama 4 bulan.