

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia lah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi, (Arianto, 2013).

Di era globalisasi perusahaan pemerintah maupun swasta mempunyai tujuan yang harus dicapai. Pencapaian tujuan perusahaan harus dilakukan dengan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki secara optimal, salah satu sumber daya tersebut adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Perusahaan dituntut untuk memiliki Sumber daya yang semakin meningkat agar mampu bertahan dalam persaingan dan mampu mencapai tujuan sebagaimana yang diharapkan, (Kurnia, 2016).

Organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah instansi yang merupakan wadah bagi para sumber daya manusia atau tenaga kerja, baik sebagai pimpinan maupun bawahan. Melihat keberadaan tenaga kerja atau karyawan tersebut maka manajemen perusahaan perlu memperhatikan kepentingan karyawan dan mampu menciptakan suasana kerja yang mendorong peningkatan

kepuasan kerjanya. Karyawan dan organisasi sendiri merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peranan utama dalam menjalankan roda kehidupan organisasi. Apabila karyawan memiliki produktivitas yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi organisasi.

Tingginya hasil kerja karyawan adalah Prestasi Kerja yang dicapai oleh karyawan itu pada tingkat tertentu. Menurut Edy Sutrisno, (2009:164), Prestasi adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Prestasi Kerja karyawan bukanlah suatu hal yang kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya. Karena Prestasi Kerja akan dapat dicapai apabila rencana-rencana kerja yang dibuat dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap karyawan yang ada dalam organisasi itu. Oleh karena itu karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai Prestasi Kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan, organisasi atau lembaga pemerintah

Bagi karyawan, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Selain itu lingkungan kerja yang nyaman juga dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang, apabila seseorang merasa tempat kerjanya nyaman maka pekerjaan tersebut akan terselesaikan dengan baik dan prestasi kerja akan meningkat. Melalui karakteristik

karyawan tersebut diharapkan masing-masing Sumber Daya Manusia mampu menghasilkan Prestasi Kerja yang ada di Provinsi Sumatera Barat

Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya SS1 adalah Perusahaan yang bergerak di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit yang menghasilkan dan memproduksi sendiri Sawit yang berkualitas.

Prestasi Kerja Karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi Kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan.

Suatu instansi atau perusahaan tentunya memiliki tujuan, tujuan inilah yang membuat instansi atau perusahaan tersebut ada namun terkadang muncul kendala yang membuat tujuan tersebut tidak tercapai. Salah satunya adalah dengan perekrutan karyawan yang tidak sesuai pengalaman atau kemampuan yang mereka miliki. Dan ketika perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya SS1 memberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya maka karyawan merasa terbebani dengan pekerjaan yang tidak mereka mengerti dan pelajari sebelumnya, dan mengakibatkan penurunan Prestasi Kerja. Untuk mencegahnya maka perusahaan harus memberikan pelatihan kerja terlebih dahulu sebelum mempekerjakan karyawan demi mencapai kinerja dan prestasi yang lebih baik dari waktu ke waktu. Prestasi Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang

didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu, (Judas, 2013).

Tabel 1.1
Hasil Pra survey Penurunan Prestasi Kerja Karyawan

Keterangan	Jumlah
Penundaan kenaikan pangkat	6
Penurunan pangkat	2
Penundaan kenaikan gaji	4
Mutasi	9
Total	21

Sumber : Dari Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya SSI Tahun 2019.

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa adanya penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, penundaan kenaikan gaji dan mutasi yang mengakibatkan penurunan prestasi kerja karyawan.

Prestasi Kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam dilaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi Kerja ini umumnya menyangkut tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, maupun dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan motivasi seorang pekerja semakin tinggi ketiga faktor diatas, maka makin besarlah Prestasi Kerja karyawan bersangkutan, (Azikin, 2014). Karyawan dapat dikatakan memiliki Prestasi Kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya karyawan tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan perusahaan.

Didalam suatu instansi atau perusahaan Prestasi Kerja Karyawan sangat berpengaruh penting. Begitu juga dengan Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya SS1 dimana Bina Pratama Sakato Jaya SS1 adalah Perusahaan yang bergerak di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit yang menghasilkan dan memproduksi sendiri Sawit yang berkualitas.

Prestasi kerja pada dasarnya lebih menekankan pada hasil yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi instansi/organisasi tempatnya bekerja. Sasaran penilaiannya antara lain kecakapan, kemampuan pelaksanaan tugas yang diberikan, performa dalam melaksanakan tugas, cara membuat laporan atas pelaksanaan tugas, dan ketegaran jasmani serta rohani selama bekerja, (Anita, Aziz, & Yunus, 2013). Prestasi kerja karyawan sangat di harapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan perusahaan.

Sejumlah faktor yang berimbas pada stabilitas kerja seringkali menjadi sorotan perusahaan dan peneliti. Salah satunya adalah pencapaian Prestasi Kerja, yang merupakan kondisi emosional yang menyokong atau tidak dalam diri pegawai yang berhubungan dengan penilaian karyawan terhadap pekerjaan atau Pengalaman Kerja. Karyawan yang merasa nyaman, di hargai, memiliki kesempatan mengembangkan diri, secara otomatis akan memusatkan perhatian dan menunjukkan performa kerja yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, sejauh mana perusahaan mampu merealisasikan apa yang menjadi harapan dan tuntutan mereka, maka bekerja akan terasa memuaskan bagi karyawan, (Locke dalam Saranya, 2014).

Sunyoto, (2012:64). Beban Kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan Prestasi Kerja yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang di tuntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Mengingat Kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *Overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *Understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Suatu tujuan dipengaruhi oleh Prestasi kinerja karyawan dalam perusahaan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan atau instansi membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan suatu perusahaan. Hampir semua perusahaan atau instansi yang ada, karyawan merupakan aset penting yang wajib mereka jaga. Oleh karena itu bagi perusahaan yang khusus bergerak dibidang pelayanan yang mengandalkan tingkat kinerja karyawan dan Pengalaman Kerja karyawan diperusahaanya, oleh karena itu perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan Prestasi kinerja karyawannya. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan Prestasi kinerja karyawan tersebut dapat

dilakukan melalui Pengalaman Bekerja sesuai bidangnya, Komunikasi yang handal atau efektif, dan Motivasi yang baik dan terarah. Dalam suatu instansi Komunikasi merupakan faktor penting yang diperlukan didalam sebuah lingkungan, karna melalui komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawannya maka akan tercipta suatu kondisi yang baik dan kondusif.

Diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan Prestasi Kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas Prestasi yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu suatu instansi atau perusahaan akan berjalan lancar dalam mencapai suatu tujuan jika dipengaruhi Pengalaman yang sudah banyak didapat dari Dunia kerja dan menjadi efektif apabila tidak terlalu banyaknya Beban Kerja yang diberikan Perusahaan kepada karyawannya agar karyawan tidak merasa terbebani.

Seorang pemimpin harus menerapkan Pelatihan dan kemampuan yang berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan. Karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tingginya hasil kerja karyawan adalah prestasi yang dicapai oleh karyawan itu pada tingkat tertentu. Prestasi kerja karyawan bukanlah suatu hal yang kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya. Karena prestasi kerja akan dapat dicapai apabila rencana-rencana kerja yang dibuat dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap karyawan yang ada dalam organisasi itu. Oleh karena itu karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang

melaksanakan pekerjaan dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi Kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Karena pada dasarnya keberhasilan organisasi secara keseluruhan adalah kontribusi dari hasil Prestasi kerja karyawannya.

Bagi karyawan, tingkat Prestasi Kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Selain itu lingkungan kerja yang nyaman juga dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang, apabila seseorang merasa tempat kerjanya nyaman maka pekerjaan tersebut akan terselesaikan dengan baik dan Prestasi kerja akan meningkat.

Agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, karyawan harus memiliki kinerja dan Prestasi Kerja yang baik, selain untuk mencapai tujuan pada Perusahaan memiliki suatu visi dan misi dalam membantu masyarakat dan lingkungan sekitarnya.

Alasan yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah bahwa sumber daya manusia menduduki peran yang cukup penting di dalam suatu perusahaan. Dengan adanya Pengalaman Kerja yang sudah banyak yang baik maka hasil yang diinginkan akan tercapai. Pengalaman Kerja karyawan yang sudah banyak otomatis Karyawan tersebut handal dalam bidang yang ditekuninya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Di harapkan Beban kerja tidak menjadi halangan bagi pemimpin dan karyawan di suatu perusahaan untuk melalui motivasi yang baik dari pemimpin diharapkan dapat meningkatkan Prestasi Kerja

Karyawan pada Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya SS1. Sehingga akan meningkatkan kualitas perusahaan tersebut. Hal ini akan menjadi tugas Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya SS1 untuk lebih meningkatkan faktor-faktor Prestasi Kerja Karyawan yang baik, sehingga dapat membuat karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi serta ulet dalam bekerja dan memberikan kontribusi yang baik terhadap instansi atau perusahaan tersebut.

Keberhasilan suatu kegiatan dalam organisasi tidak hanya ditentukan oleh suatu susunan organisasi yang lengkap, akan tetapi yang lebih penting adalah pegawai yang menduduki susunan organisasi tersebut sebagai mitra kerja antara pegawai sesuai posisinya masing-masing.

Pemberian Beban kerja yang baik dapat memberikan kejelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja dan Pengalaman Kerja yang telah di lalui dan menjadi tanggung jawab pegawai serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Sehingga dapat berdampak bagi kelangsungan dan perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuan. Setiap organisasi selalu berupaya agar pegawai yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan Prestasi Kerja setinggi mungkin. Dengan pemberian Beban kerja yang baik, maka Prestasi Kerja Karyawan pun akan meningkat, dengan begitu pula suatu organisasi akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Masalah yang saya lihat di Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya adalah, di zaman sekarang kebanyakan perusahaan merekrut karyawan nya tidak sesuai

dengan pengalaman kerja yang telah dilalui sebelumnya dan tidak sesuai dengan bidang yang ditekuninya, di era sekarang orang mencari pekerjaan tidak sesuai kemampuan yang dimilikinya, melainkan mencari pekerjaan ditolong oleh orang dalam perusahaan tersebut, seperti saudaranya yang telah lama bekerja maupun telah menjadi pimpinan di suatu perusahaan, itu tentunya sangat mempengaruhi kualitas dari kinerja karyawan tersebut. Karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja dan penguasaan sebelumnya tentunya akan membuat suatu pekerjaan tersebut merasa berat dan menjadi beban oleh karyawan itu sendiri, karena tidak mengerjakan pekerjaannya sesuai prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Pengalaman kerja dan beban kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja di suatu perusahaan maupun instansi terkait.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah *organizational citizenship behavior* (OCB), (Putra, 2016). Yaitu merupakan perilaku ekstra peran yang ditunjukkan oleh pegawai dalam memaksimalkan pekerjaan dan tidak berhubungan langsung dengan sistem *reward*. *Organizational citizenship behavior* (OCB) atau kewarnegaraan organisasional merupakan bagian dari ilmu perilaku organisasi. Dasar kepribadian untuk OCB merefleksikan ciri karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan bersungguh-sungguh. Robbins dan Judge, (2008:40), mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, dimana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas sangatlah penting, organisasi membutuhkan pegawai yang akan

memperlihatkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB), seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati semangat dan isi peraturan, serta dengan besar hati menoleransi kerugian dan gangguan terkait pekerjaan yang kadang terjadi.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi OCB dalam diri seorang pegawai dalam bekerja. Shweta dan Srirang, (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi OCB antara lain: disposisi individu dan motif individu (kepuasan kerja), kohesivitas kelompok, kepemimpinan, sikap anggota (komitmen organisasi), dan komunikasi interpersonal.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang akan dijadikan bahan pembahasan pada Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya SS1:

1. Masih Kurangnya Pengalaman Kerja yang *intern* pada karyawan Bina Pratama Sakato Jaya SS1.
2. Berat nya Beban Kerja karyawan yang menyebabkan menurunnya Prestasi Kerja karyawan pada Bina Pratama Sakato Jaya SS1.
3. Masa kerja yang diberikan kepada karyawan Bina Pratama Sakato Jaya SS1 belum sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan.
4. Pelatihan kerja yang tidak terstruktur dari pemimpin pada Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya SS1.

5. Semangat dan kinerja karyawan berkurang karna kurangnya motivasi pada Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya SS1.
6. Pemimpin belum memahami bagaimana kinerja dan lingkungan kerja para karyawannya pada Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya SS1.
7. Kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan Bina Pratama Sakato Jaya SS1.

1.3. Batasan Masalah

Begitu banyak variabel yang mempengaruhi Prestasi kerja, untuk mencapai sasaran yang terarah dalam penulisan penelitian ini, penulis akan membatasi masalah ini dengan Pengalaman Kerja (X_1), dan Beban Kerja (X_2), Prestasi Kerja (Y), sebagai variabel terikat, serta *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai sebagai variabel intervening (Z), yang akan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya SS1.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah pada Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya SS1 sebagai berikut :

1. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai pada Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya SS1?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya SS1?

3. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Pegawai pada Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya SS1?
4. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Pegawai pada Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya SS1?
5. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Pegawai berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya SS1?
6. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Pegawai pada Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya SS1?
7. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Pegawai pada Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya SS1?

1.5. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, penelitian bertujuan untuk menemukan bukti empiris atas hal-hal sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya SS1.
2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi kerja pegawai pada Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya SS1.
3. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai pada Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya SS1.

4. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai pada Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya SS1.
5. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya SS1.
6. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai pada Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya SS1.
7. Pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai pada Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya SS1.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak yang terkait, diantaranya:

1. Bagi Perusahaan

Dapat menjadi masukan yang bermanfaat dan bahan pertimbangan bagi perusahaan mengenai sejauh mana pengaruh pengalaman kerja dan Beban Kerja terhadap Prestasi kerja.

2. Bagi Pihak Akademis

Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang memiliki relevansi dengan penelitian ini. Selain itu juga sebagai tambahan referensi oleh pengajar di kalangan akademis untuk keperluan studi yang berkaitan dengan penelitian ini.

3. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh Pengalaman Kerja dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja yang mempunyai keyakinan di Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai dalam peningkatan kinerja suatu organisasi, sehingga dapat berguna sebagai bekal agar dapat menerapkan teori yang didapat diperguruan dengan keadaan yang sebenarnya.