

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Industri furniture dan mebel rotan memiliki potensi yang signifikan yang saat ini menjadi focus pengembangan Kementerian Perindustrian, bersamaan dengan upaya serupa pada furnitur yang menggunakan bahan baku lainnya. Potensi diperkuat oleh ketersediaan bahan baku yang melimpah, termasuk berbagai jenis rotan dan kayu seperti meranti, jati, mahoni, dan akasia.

Pemerintah terus menggalakkan usaha dalam melaksanakan hilirisasi atau meningkatkan nilai tambah dari sumber daya alam ini sebagai upaya untuk merangsang pertumbuhan ekonomi nasional. Terutama dalam konteks rotan, dimana Indonesia berperan sebagai penyedia utama dengan menghasilkan 80 persen dari total pasokan dunia. Direktur Jenderal Industri Agro Kementerian Perindustrian. (Putu Juli Ardika, 2024), menyoroti bahwa Indonesia juga memiliki potensi besar dalam pengembangan produk-produk hilir dari rotan dan bambu. Fakta bahwa nilai ekspor produk furnitur Indonesia mencapai USD 2,5 miliar pada tahun 2022, semakin memperkuat dorongan untuk memanfaatkan potensi tersebut. Hal tersebut diungkapkan dalam acara di Jakarta pada hari Selasa, tanggal 23 Januari 2024. Namun, terjadi penurunan dalam ekspor produk furnitur pada tahun 2023.

Adapun data penurunan nilai ekspor produk furnitur kayu dan rotan dituangkan dalam tabel berikut :

**Tabel 1. 1**  
**Data Nilai Ekspor Furnitur Rotan**

Tahun	Nilai (\$ USD)
2021	1,86 Miliar
2022	2,5 Miliar
2023	1,29 Miliar

*Sumber : Hasil olah peneliti (2024)*

Menurut data dari Himpunan Industri Mebel dan Kerajinan Indonesia (HIMKI), ekspor furnitur rotan pada bulan September 2023 hanya mencapai USD 1,29 miliar, turun dari tahun 2021 yang mencatatkan USD 1,86 miliar atau mengalami penurunan sebesar 30 persen secara tahunan. Sementara itu, ekspor kerajinan pada tahun 2023 mencapai USD 513 juta, mengalami penurunan sebesar 21 persen dari tahun sebelumnya yang mencapai USD 647 juta. Penurunan ekspor ini disebabkan oleh lemahnya daya saing produk Indonesia di pasar internasional. Industri mebel dan kerajinan akan menjadi kurang bersaing di pasar internasional karena terbatasnya tenaga kerja siap pakai yang memiliki kompetensi dan tingkat keahlian khusus yang disertifikasi (Abdul Sobur).

Berdasarkan data tersebut, maka peneliti melakukan wawancara dengan salah satu HRD industri rotan Cirebon untuk mengkaji faktor lain yang mempengaruhi penurunan nilai ekspor furniture dan kerajinan rotan di Cirebon. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada februari 2024 Industri rotan Cirebon khususnya yang terletak pada kecamatan plumbon di

dominasi oleh para pekerja *outsourcing*. Serta Siklus kerja industri rotan yang berbasis pesanan (*order-based production*) memiliki pola yang dinamis dan tergantung pada permintaan pelanggan sehingga tak jarang pegawai bekerja mengikuti dengan di buru waktu sesuai deadline produksi (Rahman). Berdasarkan hasil wawancara tersebut banyaknya pekerja *outsourcing* ini mengindikasikan tingginya tingkat turnover sumber daya manusia dalam industri rotan. Dan siklus kerja yang diterapkan pada industri rotan mengindikasikan adanya permasalahan terkait keseimbangan kehidupan kerja serta stres kerja yang terjadi pada perusahaan sehingga perlunya hubungan yang baik antara pemimpin dan pegawai

Cirebon adalah salah satu industri rotan terbesar di Indonesia. Kota ini terkenal sebagai pusat produksi rotan dan memiliki berbagai sentra industri rotan yang menghasilkan produk-produk rotan berkualitas tinggi. Industri rotan Cirebon dikelola oleh masyarakat serta sudah dikenal sampai mancanegara, karena produk yang dihasilkan memiliki kualitas terbaik.

Sekitar 80% kerajinan dan mebeul rotan di dunia berasal dari kabupaten Cirebon. Produk tersebut sebagian besar tersebar di negara Amerika Serikat, Eropa, Asia dan Australia. Kecamatan Plumbon merupakan kawasan yang paling banyak produksi kerajinan rotan. Industri rotan Cirebon merupakan salah satu produsen furnitur rotan terkemuka di Indonesia, Industri rotan Cirebon telah menarik perhatian banyak konsumen baik di dalam maupun luar negeri. Mereka memiliki reputasi yang baik dalam menghasilkan furnitur yang elegan, fungsional, dan ramah

lingkungan. Selain itu, industri rotan Cirebon juga dikenal karena kemampuannya dalam menggabungkan tradisi kerajinan lokal dengan desain modern yang mengikuti tren terkini dalam industri furnitur.

Industri rotan Cirebon juga aktif dalam mengikuti pameran dan berbagai acara untuk memperluas jangkauan pasar dan meningkatkan visibilitasnya. Dengan lokasinya yang strategis di Cirebon, sebuah kota yang terkenal dengan kerajinan furniturnya, industri ini dapat memanfaatkan sumber daya alam dan tenaga kerja lokal untuk menghasilkan produk-produk berkualitas tinggi. Meskipun pelaku usaha industri rotan Cirebon telah mencapai kesuksesan hingga dapat melebarkan usahanya dalam menjangkau pasar yang lebih luas, mereka juga dihadapkan pada tantangan dalam mengelola sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia (SDM) memegang peran yang signifikan dalam meningkatkan efisiensi perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dengan baik sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi (Suparmi et al., 2023: 91). Peran sumber daya manusia (SDM) memiliki dampak yang besar, dan faktor-faktor seperti gagasan, pikiran, keterampilan, emosi, motivasi, latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin, dan lainnya dapat mempengaruhi perkembangan atau kemunduran suatu entitas bisnis.

Turnover Intention, atau keinginan untuk pindah, adalah masalah serius dalam manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan tingginya pergantian tenaga kerja di suatu perusahaan. Turnover merupakan

manifestasi dari turnover intention yang dapat menyebabkan dampak negatif bagi perusahaan. Tingginya keinginan untuk pindah antar karyawan menandakan potensi tingginya pergantian karyawan, yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja perusahaan, peningkatan beban kerja bagi karyawan yang tetap, serta kebutuhan untuk merekrut kembali untuk mengisi posisi yang kosong. Proses rekrutmen kembali memerlukan waktu dan biaya yang signifikan, termasuk biaya iklan lowongan, biaya seleksi, biaya orientasi, serta biaya akomodasi bagi calon karyawan yang sedang di seleksi. Semua biaya ini dapat menjadi beban tambahan bagi perusahaan. (Chen et al., 2022 : 116)

**Tabel 1. 2**  
**Kuesioner Survei Awal Variabel Keinginan Berhenti Bekerja**

No.	Keinginan Berhenti Bekerja (Y)	Ya	%	Tidak	%
1	Saya berkeinginan untuk tetap bekerja di perusahaan ini dan tidak ingin pindah ke perusahaan lain.	9	45%	11	55%
2	Saya akan tetap berada di perusahaan, walaupun terdapat tawaran yang lebih menarik diluar sana	5	25%	15	75%
3	Saya tidak tertarik untuk pindah kerja walaupun rekan-rekan kerja saya melakukannya	13	65%	7	15%

*Sumber : Hasil olah peneliti (2024)*

Hal ini didukung oleh survei awal atau pra survei terhadap 20 orang pegawai pada industri rotan Cirebon dengan menggunakan kuesioner dan wawancara pada tanggal 8 Februari 2024. Berdasarkan tabel 1.2 diatas, jawaban responden menyatakan permasalahan pada pegawai industri rotan di Cirebon. Salah satunya adalah keinginan berhenti bekerja karyawan, yaitu kurangnya rasa percaya karyawan terhadap perusahaan, dapat terlihat dari

hasil survei sebanyak 25% akan tetap berada di perusahaan walaupun terdapat tawaran yang lebih menarik, sedangkan 75% akan mempertimbangkan untuk pindah bekerja jika ada tawaran yang lebih menarik diluar sana. Salah satu faktor yang mempengaruhi keinginan berhenti bekerja adalah peran pemimpin.

Teori LMX, juga dikenal sebagai pertukaran kepemimpinan-keanggotaan, berakar pada prinsip-prinsip teori pertukaran sosial yang menempatkan hubungan timbal balik antar individu sebagai elemen yang sangat penting. Pada tingkat personal, interaksi antara pemimpin dan anggota tim sering dijelaskan sebagai relasi yang dinamis, dimana kualitasnya bisa bervariasi tergantung pada karakteristik anggota tim, konteks dan situasi di tempat kerja, serta evolusi yang terjadi seiring berjalannya waktu (Stefano Ruggieri et al, 2023 : 6098). Hubungan LMX yang tinggi ditandai dengan persahabatan, loyalitas, rasa hormat dan kontribusi profesional. Hubungan LMX yang baik akan menciptakan kepuasan dalam diri seorang karyawan. Hal ini akan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dalam suatu perusahaan (Septiadi, 2019 : 3114).

**Tabel 1. 3**  
**Kuesioner Survey Awal Variabel Pertukaran Pemimpin-Anggota (LMX)**

No.	Pertukaran Pemimpin-Anggota (LMX)(X <sub>1</sub> )	Ya	%	Tidak	%
1	Pemimpin/Pemimpin saya memiliki kemampuan untuk cepat akrab dengan orang lain termasuk anak buahnya.	17	85%	3	15%
2	Pemimpin/Pemimpin saya memiliki komunikasi yang baik antara karyawan setiap bagian berjalan dengan baik	14	70%	6	30%
3	Pemimpin/Pemimpin saya selalu memberi pengarahan terhadap pekerjaan yang akan saya lakukan.	13	65%	7	35%
4	Pemimpin/Pemimpin saya selalu memberikan motivasi dalam meningkatkan kinerja para karyawan	5	25%	15	75%

*Sumber : Hasil olah peneliti (2024)*

Berdasarkan jawaban responden pada tabel 1.3 menyatakan permasalahan pada pemimpin yang kurang memberi motivasi agar terjadinya peningkatan kinerja para pegawai industri rotan Cirebon. Hal ini terlihat dari hasil survey awal sebanyak 25% mengatakan bahwa pemimpin selalu memberikan motivasi kepada para pegawai guna meningkatkan kinerja karyawan. Dan 75% lainnya merasa bahwa pemimpin tidak memberikan motivasi kepada pegawai guna meningkatkan kinerja pegawainya.

Faktor lain yang mempengaruhi keinginan berhenti bekerja adalah keseimbangan kehidupan kerja. (Larasati et.al, 2019:74) mengatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu cara untuk karyawan memiliki gaya hidup sehat dan bermanfaat sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi peningkatan kinerja mereka. Namun kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh kehidupan diluar dan didalam organisasi jika tidak sesuai dengan yang diharapkan akan menimbulkan stres kerja.

**Tabel 1. 4**  
**Kuesioner Survey Awal Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja**

No.	Keseimbangan Kehidupan Kerja ( $X_2$ )	Ya	%	Tidak	%
1	Saya merasakan sejahtera selama bekerja di perusahaan ini.	5	25%	15	75%
2	Saya memiliki waktu yang cukup untuk keluarga.	11	55%	9	45%
3	Saya merasa puas dengan apa yang sudah saya dapatkan selama ini dalam pekerjaan saya	12	60%	8	40%
4	Saya dapat membagi tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan	15	75%	5	25%

*Sumber : Hasil survei peneliti (2024)*

Berdasarkan jawaban responden pada tabel 1.4 dibawah, menyatakan sebanyak 75% pegawai Industri rotan Cirebon tidak merasa kesejahteraan di perusahaan. Sedangkan 25% lainnya merasa kesejahteraan di perusahaan.

(Vanchapo, 2020:18) mengatakan stres kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi keinginan berhenti bekerja. Stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidak sesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan - tekanan yang dihadapinya. Berdasarkan hasil kuesioner awal pada tabel 1.5 dibawah, sebanyak 70% pegawai industri rotan Cirebon merasa beban pekerjaan menjadikannya sulit menjalani kehidupan pribadinya. Sedangkan 30% lain merasa beban pekerjaan tidak membuatnya sulit menjalani kehidupan pribadinya. Industry rotan sendiri merupakan suatu kerajinan tangan yang dibuat tanpa anyaman mesin sehingga menuntut fokus yang tinggi dan rawan akan stres kerja.

**Tabel 1. 5**  
**Kuesioner Survey Awal Variabel Stres Kerja**

No.	Stres Kerja (X <sub>3</sub> )	Ya	%	Tidak	%
1	Beban pekerjaan menjadikan saya sulit menjalani kehidupan pribadi	14	70%	6	30%
2	Beban kerja yang diberikan terlalu berat sehingga terkadang merasakan kelelahan	11	55%	9	45%
3	Saya harus selalu memikirkan pekerjaan saya setiap saat	0	0%	20	100%
4	Saya merasa takut apabila ada berbagai bentuk perubahan sistem yang baru di perusahaan	11	55%	9	45%

Sumber : Hasil survei peneliti (2024)

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Dinamika Pertukaran Pemimpin – Anggota (LMX), Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Stres Kerja: Dampaknya terhadap Turnover Intention di Industri Rotan Cirebon”

## 1.2 Identifikasi dan rumusan masalah

### 1.2.1 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan-permasalahan sumber daya manusia yang dialami pada industry rotan Cirebon di antaranya:

1. Pertama, adanya permasalahan dimana masih banyak karyawan menunjukkan akan berhenti bekerja jika ada pekerjaan yang lebih menarik. Hal ini mengidentifikasi Keinginan Berhenti Bekerja.
2. Kedua, karyawan memiliki permasalahan dimana mereka merasa kurangnya hubungan antara pemimpin dan karyawan terutama dalam hal

komunikasi dan kepercayaan. Hal ini mengidentifikasi Pertukaran Pemimpin-Anggota.

3. Ketiga, permasalahan yang ada terdapat pada kurang puasnya karyawan terhadap apa yang mereka dapatkan dari perusahaan. Hal ini mengidentifikasi Keseimbangan Kehidupan Kerja.
4. Keempat, permasalahan yang ada terdapat beban kerja yang terlalu berat dirasakan oleh karyawan. Hal ini mengidentifikasi Stres Kerja.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

- 1 Bagaimana gambaran Pertukaran Pemimpin-Anggota (LMX), Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja dan Keinginan Berhenti Bekerja pada Industri rotan Cirebon.
- 2 Bagaimana Pertukaran Pemimpin-Anggota (LMX) pengaruhnya terhadap Stress Kerja pada Industri rotan Cirebon
- 3 Bagaimana Keseimbangan Kehidupan Kerja (WLB) pengaruhnya terhadap Stress Kerja pada Industri rotan Cirebon
- 4 Bagaimana Pertukaran Pemimpin-Anggota (LMX) pengaruhnya terhadap Keinginan Berhenti Bekerja pada Industri rotan Cirebon .
- 5 Bagaimana Keseimbangan Kehidupan Kerja (WLB) pengaruhnya terhadap Keinginan Berhenti Bekerja pada Industri rotan Cirebon.
- 6 Bagaimana Stress Kerja pengaruhnya terhadap Keinginan Berhenti Bekerja pada Industri rotan Cirebon.

- 7 Bagaimana Pertukaran Pemimpin-Anggota (LMX) berpengaruh pengaruhnya Stres Kerja.
- 8 Bagaimana Keseimbangan kehidupan kerja pengaruhnya terhadap Stres Kerja.

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan berupa data dan informasi, untuk mengetahui bagaimana Dampak Pertukaran Pemimpin-Anggota (LMX), Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Berhenti Bekerja. Dengan diperolehnya data dan informasi dari penelitian ini diharapkan perusahaan dan penulis menjadikan penelitian ini dapat memperoleh manfaat bagi pihak-pihak yang bersangkutan.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yaang telah diuraikan diataas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

- 1 Untuk mrngrtshui bagaimana gambaran Pertukaran Pemimpin-Anggota (LMX), Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja dan Keinginan Berhenti Bekerja pada Industri rotan Cirebon.
- 2 Untuk mengetahui bagaimana Pertukaran Pemimpin-Anggota (LMX) pengaruhnya terhadap Stress Kerja pada Industri rotan Cirebon
- 3 Untuk mengetahui bagaimana Keseimbangan Kehidupan Kerja (WLB) pengaruhnya terhadap Stress Kerja pada Industri rotan Cirebon

- 4 Untuk mengetahui bagaimana Pertukaran Pemimpin-Anggota (LMX) pengaruhnya terhadap Keinginan Berhenti Bekerja pada Industri rotan Cirebon .
- 5 Untuk mengetahui bagaimana Keseimbangan Kehidupan Kerja (WLB) pengaruhnya terhadap Keinginan Berhenti Bekerja pada Industri rotan Cirebon.
- 6 Untuk mengetahui bagaimana Stress Kerja pengaruhnya terhadap Keinginan Berhenti Bekerja pada Industri rotan Cirebon.
- 7 Untuk mengetahui bagaimana Pertukaran Pemimpin-Anggota (LMX) berpengaruh pengaruhnya Stres Kerja.
- 8 Untuk mengetahui bagaimana Keseimbangan kehidupan kerja pengaruhnya terhadap Stres Kerja.

### **8.3 Kegunaan Penelitian**

#### **8.3.1 Kegunaan Praktis**

Memberikan gambaran bagi setiap perusahaan yang ada di Indonesia bagaimana mengembangkan strategi untuk mengurangi turnover intention dan meningkatkan retensi karyawan. Dengan memahami peran LMX, keseimbangan kehidupan kerja, dan stres kerja. Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan meminimalisir niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

#### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

1. Bagi Pengembangan Ilmu Manajemen

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literasi bagi bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan strategi efektif untuk mengurangi turnover intention. Dengan memahami peran LMX, keseimbangan kehidupan kerja, dan stres kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan retensi karyawan khususnya terkait dengan industri rotan di Indonesia.

## 2. Bagi Pihak Lain (Peneliti Lain)

Adanya penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan masukan dan penelitian berikutnya dalam pengembangan strategi efektif untuk mengurangi turnover intention. Dengan memahami peran LMX, keseimbangan kehidupan kerja, dan stres kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan retensi karyawan.

## 3. Bagi Peneliti Sendiri

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan bagi penulis untuk mengimplementasikan pengembangan strategi efektif untuk mengurangi turnover intention. Melalui optimalisasi peran LMX, keseimbangan kehidupan kerja, dan stres kerja, sehingga perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan retensi karyawan.

### **1.5 Batasan Masalah penelitian**

Berikut adalah batasan masalah untuk penelitian dengan judul "Dinamika Pertukaran Pemimpin – Anggota, Keseimbangan Kehidupan

Kerja, dan Stres Kerja: Dampaknya Terhadap Turnover Intention di Industri Rotan Cirebon." Diantaranya :

1. Objek Penelitian:

Penelitian ini difokuskan pada industri rotan yang berada di wilayah Cirebon. Namun, karena permintaan perusahaan, nama perusahaan tidak akan dipublikasikan dalam hasil penelitian untuk menjaga kerahasiaan.

2. Subjek Penelitian:

Penelitian ini hanya melibatkan karyawan tetap (permanent employees) yang bekerja di perusahaan rotan. Karyawan yang bekerja dengan status pekerja outsourcing atau pekerja lepas tidak termasuk dalam sampel penelitian. Fokus pada karyawan tetap bertujuan untuk mengeksplorasi dinamika yang lebih stabil dan jangka panjang terkait dengan pertukaran pemimpin-anggota, keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan turnover intention.

3. Variabel Penelitian:

Penelitian ini akan membahas empat variabel utama, yaitu:

- Pertukaran Pemimpin-Anggota (Leader-Member Exchange/LXM): Interaksi antara pemimpin dan karyawan tetap yang dapat mempengaruhi dinamika kerja serta persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja.
- Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance): Bagaimana karyawan tetap mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka, serta dampaknya terhadap stres kerja.

- Stres Kerja (Work Stress): Tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan tetap di lingkungan kerja, serta faktor-faktor yang berkontribusi terhadap stres tersebut.
- Turnover Intention: Keinginan karyawan tetap untuk meninggalkan perusahaan, yang merupakan hasil dari interaksi variabel-variabel di atas.

#### 4. Ruang Lingkup Penelitian:

- Penelitian ini hanya mencakup karyawan tetap di perusahaan rotan di Cirebon.
- Data yang dikumpulkan akan bersifat kuantitatif dan diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan tetap.
- Analisis akan difokuskan pada hubungan antara dinamika pertukaran pemimpin-anggota, keseimbangan kehidupan kerja, dan stres kerja, serta dampaknya terhadap niat karyawan untuk berhenti bekerja (turnover intention).

#### 5. BPemimpin Lokasi:

Penelitian ini terbatas pada perusahaan rotan di wilayah Cirebon, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi ke industri rotan di luar wilayah tersebut atau ke perusahaan lain dengan karakteristik yang berbeda.

#### 6. Waktu Penelitian:

Pengumpulan data dan analisis dilakukan selama periode waktu tertentu yang telah ditentukan, yang berarti perubahan situasi perusahaan setelah periode tersebut tidak akan tercakup dalam penelitian ini.

Dengan bPemimpin-bPemimpin ini, penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan yang spesifik dan mendalam mengenai dinamika pertukaran pemimpin-anggota, keseimbangan kehidupan kerja, dan stres kerja serta pengaruhnya terhadap turnover intention di industri rotan Cirebon.

### **1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian**

#### **1.6.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi yang digunakan penulis sebagai tempat penelitian mengenai “Dinamika Pertukaran Pemimpin - Anggota, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Stres Kerja: Dampaknya terhadap Turnover Intention di Industri Rotan Cirebon”, yaitu kawasan industry rotan yang terletak di kecamatan Plumbon, Plered dan Sumber, kota Cirebon Jawa barat.

## 1.6.2 Waktu Penelitian

**Tabel 1. 6**  
**Waktu Penelitian**

NO	URAIAN	BULAN								
		JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGT	SEPT
1	Tahap persiapan									
a	Penulisan Proposal Usulan Penelitian									
b	Pengajuan Judul Usulan Peneliti									
c	Pengesahan Judul Usulan Penelitian									
d	Bimbingan									
2	Tahap Pelaksanaan Penelitian									
a	Pembuatan Kuesioner awal									
b	Penyempurnaan Bab 1 - 3									
c	Seminar Penelitian									
d	Pembuatan Kuesioner akhir									
e	Revisi Hasil Seminar									
f	Pengolahan data hasil kuesioner									
g	Penyusunan Bab 4 dan Bab 5									
h	Sidang Tesis									
i	Revisi Final									

Sumber : Diolah 2024