

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan individu yang produktif dan bekerja sebagai penggerak organisasi, baik itu organisasi yang ada di dalam suatu instansi atau perusahaan dan merupakan sumber daya yang tidak dapat di gantikan serta menjadi asset yang penting. Manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam usaha perbankan untuk mencapai keberhasilan visi dan misi bank. Walaupun aspek teknologi dan pemasarannya sudah sempurna, tetapi jika tidak didukung dari aspek manusia maka tujuan – tujuan yang telah ditentukan oleh bank juga tidak akan tercapai secara optimal atau bahkan sulit dicapai. Mengingat pentingnya peranan SDM di dalam bank, dalam setiap usaha perbankan ada divisi sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam efektifitas suatu perusahaan atau organisasi (Budiarti, 2020).

Dalam konteks ini, peran sumber daya manusia dalam bisnis perbankan sangat penting karena usaha perbankan termasuk salah satu jenis usaha pelayanan jasa yang diberikan untuk masyarakat khususnya dalam hal yang berhubungan dengan finansial. Sumber daya manusia yang ikut terlibat di dalam instansi bank sudah sewajarnya diambil dari orang-orang yang sudah berpengalaman dan memiliki kompeten di bidangnya agar pelayanan nasabah dapat dilakukan secara optimal. Sumber daya manusia yang memiliki keunggulan dan professional

dibutuhkan perusahaan untuk bertahan seperti itu. Manusia sebagai sumber daya di dalam suatu organisasi memiliki persepsi, kepribadian dan pengalaman hidup yang unik, latar belakang budaya, kemampuan belajar dan menangani tanggung jawab, sikap keyakinan dan tingkat aspirasi yang berbeda (Rizaldi, 2020)

Industri perbankan sangat penting peranannya dalam perekonomian di Indonesia. Bank merupakan salah satu lembaga keuangan yang mempunyai peranan penting di dalam perekonomian suatu negara sebagai lembaga perantara keuangan, hal ini dikarenakan perbankan merupakan salah satu dari sistem keuangan yang berfungsi sebagai Financial Intermediary, yaitu suatu lembaga yang mempunyai peran untuk mempertemukan antara pemilik dan pengguna dana, maka kegiatan bank harus berjalan secara efisien pada skala makro maupun mikro. Persaingan dunia perbankan pada saat ini semakin ketat akibat semakin majunya usaha perbankan didalam negeri, sehingga setiap usaha perbankan berusaha memanfaatkan seoptimal mungkin dalam penggunaan dana dan teknologi yang dimiliki sehingga dapat mewujudkan efisiensi dan efektivitas baik dari segi produksi, konsumsi, maupun distribusi yang pada akhirnya akan meningkatkan daya saing perusahaan.

Bank adalah suatu badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat, biasanya dalam bentuk tabungan, kemudian menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk lain. Di Indonesia terdapat banyak bank ternama yang dipercaya oleh banyak nasabah, termasuk Bank BJB. Bank adalah lembaga keuangan yang

menyediakan jasa keuangan seperti kredit, tabungan, jasa pembayaran dan menjalankan fungsi keuangan lainnya secara profesional. Keberhasilan suatu bank ditentukan oleh kemampuannya dalam mengidentifikasi permintaan masyarakat terhadap jasa keuangan, kemudian memberikan layanan tersebut secara efisien dan menjualnya dengan harga yang kompetitif (Thio & Yusniar, 2021)

Bank yang dulu bernama Bank Jabar Banten ini telah beroperasi lebih dari lima dekade dan memiliki banyak nasabah setia. Konteks pendirian bank ini dikaitkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 1. 33/1960 membahas tentang tekad nasionalisasi perusahaan-perusahaan Belanda di Indonesia. Perusahaan Belanda yang didirikan di kota Bandung dan akhirnya dinasionalisasi adalah De Eerste Nederlandsche Indische Shareholding N.V., sebuah bank hipotek.

PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk. (Bank BJB) terus berupaya berperan dalam mendorong pemulihan perekonomian di Jawa Barat, khususnya di masa adaptasi kebiasaan baru. Sebagai bank dengan total aset Rp 123 triliun, Bank bjb menjadi bank dengan aset dan keuntungan terbesar di antara BPD lain di Indonesia. Oleh karena itu, Bank BJB akan berperan dalam mendorong pemulihan perekonomian Jawa Barat di berbagai sektor, termasuk simpanan yang terkait langsung dengan pemulihan perekonomian masyarakat.

Untuk merealisasikan tujuan dari perusahaan agar meningkatkan kinerja karyawan juga harus didukung dengan baiknya sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan

dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja karyawan. Karyawan dalam suatu perusahaan tentunya sangat berperan penting bagi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan Karyawannya.

Bank Bjb berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai misalnya dengan memperhatikan beban kerja Pekerjaan, dan stres fisik dan mental. Untuk performa maksimal Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan keadaan sumber daya manusianya, mulai dari tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan tugas sehari-hari dengan massa otot yang cukup.

Kinerja karyawan memiliki dampak langsung pada pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap produktivitas, inovasi, dan keunggulan kompetitif organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum (Ramadhan & Narimawati, 2021). Mereka mampu menyelesaikan tugas dengan efisien, menghasilkan kualitas yang baik, dan memberikan layanan yang memuaskan kepada pelanggan atau klien.

Selain itu, kinerja karyawan yang baik juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif. Ketika individu merasa berhasil dan diakui atas kontribusi mereka, hal ini dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas terhadap organisasi. Berikut adalah tabel dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 mengenai data kinerja karyawan pada Bank Bjb Kantor Cabang Utama Bandung sebagai berikut:

**Tabel 1. 1 Rata-rata Nilai Kinerja Karyawan 2021 -2023**

<b>Rata-Rata Nilai Kinerja Karyawan</b>	
<b>Tahun</b>	<b>Kinerja Karyawan</b>
2021	3,99
2022	3,55
2023	3,33

*Sumber : Bank Bjb Kantor Cabang Utama Bandung*

Selain itu, jumlah pegawai Bank Bjb Kantor Cabang Utama Bandung Tahun 2021 sampai dengan tahun 2023. Hal ini berarti informasi yang diberikan mengacu pada jumlah pegawai Bank Bjb Kantor Cabang Utama Bandung selama tiga tahun yaitu dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023. Berikut adalah tabel yang memberikan informasi mengenai jumlah karyawan.

**Tabel 1. 2 Statistik Kinerja Karyawan Bank Bjb Kantor Cabang Utama Bandung**

<b>Data Statistik Kinerja Karyawan</b>			
<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>
2021	75	100%	64%
2022	70	100%	80%
2023	68	100%	79%

*Sumber : Bank Bjb Kantor Cabang Utama Bandung*

Dari data pada Tabel 1.2 dijelaskan bahwa pada tahun 2021 hingga tahun 2023 Bank Bjb Kantor Cabang Utama Bandung mengalami penurunan atau pengurangan jumlah karyawan. Hal ini merupakan total nilai dari semua perspektif, dan dapat diketahui bahwa kinerja karyawan Bank Bjb Kantor Cabang Utama Bandung belum optimal dimana terjadi fluktuasi pencapaian target kinerja karyawan, dimana terjadi penurunan dari tahun 2021 ke tahun 2023. Ini diindikasikan bahwa belum maksimalnya kerja dari masing-masing karyawan. Statistik kinerja yang belum optimal juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini tentunya jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik berasal dari dalam diri maupun berasal dari lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja.

Beban kerja menurut (Husin et al., 2021) tanggung jawab yang diberikan atasan dan harus diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan demi tercapainya tujuan. Setiap orang yang bekerja pasti mengharapkan imbalan yang sesuai dengan apa yang sudah dikerjakannya. Dari penelitian terdahulu bahwa Beban kerja itu berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dijelaskan bahwa beban kerja sendiri meliputi beban kerja fisik dan psikis, namun yang lebih dihayati sebagai sesuatu yang membuat karyawan Bank Bjb tidak nyaman adalah beban kerja psikis, karena beban kerja fisik yang berupa, rancangan ruang kerja, rancangan pekerjaan (termasuk peralatan dan prosedur kerja), kondisi lingkungan kerja (kebisingan,

ventilasi, penerangan), tingkat visual privacy serta acoustical privacy (pekerjaan pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi bagi pegawainya) sudah dirasakan sesuai dengan prosedur dan dirasakan nyaman, namun pekerjaan yang dihayati sebagai beban kerja di bank bjb adalah beban kerja psikis (Rostini Hasanuddin et al., 2021). Beban kerja yang berat dapat menurunkan produktivitas seorang karyawan karena kelelahan, kebosanan atau bahkan kurangnya waktu untuk tugas lain di luar pekerjaan. Oleh karena itu, penting untuk menilai dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, berikut ini adalah tabel pra-survey mengenai Kinerja Karyawan di Bank Bjb Kantor Cabang Utama Bandung, yang bertujuan untuk memperjelas fenomena tersebut dan melihat kondisi aktual yang sedang terjadi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka penulis melakukan survey awal dengan menyebarkan kuisisioner yang di sebarkan kepada 10 orang karyawan di Bank Bjb Kantor Cabang Utama Bandung. Untuk mengetahui pra masalah yang terjadi di dalam perusahaan dan diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 1. 3 Kuesioner survey awal Kinerja Karyawan**

No	Pertanyaan Kinerja Karyawan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya merasa berhasil mencapai sasaran kinerja yang telah ditetapkan	7	3
2	Saya merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya	10	0
3	Saya mempunyai kemauan berinisiatif mempelajari hal baru untuk menyelesaikan tugas pekerjaan.	7	3
4	Saya dapat selalu memenuhi/mencapai target pekerjaan	3	7

	yang telah diberikan dengan tepat waktu		
5	Saya sering berkomunikasi dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas bersama	7	3

*Sumber : Diolah Oleh peneliti 2024*

Berdasarkan tabel 1.3, sebanyak 7 dari total responden menyatakan ketidakmampuan dalam memenuhi atau mencapai target pekerjaan tepat waktu. Faktor utama yang menyebabkan kondisi ini adalah kurangnya kompetensi dan keterbatasan sumber daya, termasuk personel, peralatan, dan anggaran yang memadai (Hikmat, 2023). Keadaan ini berkontribusi secara signifikan terhadap keterlambatan dalam penyelesaian target, menciptakan tantangan yang perlu diatasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang diberikan oleh pegawai yang ada di Bank Bjb Kantor Cabang Utama Bandung belum memenuhi target yang ditentukan.

**Tabel 1. 4 Kuesioner survey awal Mutasi Kerja**

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Apakah posisi anda sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang anda miliki?	8	20%
2.	Apakah pengetahuan yang anda miliki, anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik?	9	10%
3.	Apakah kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi anda di dalam perusahaan?	9%	1%
4.	Apakah menurut anda penempatan karyawan di perusahaan sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang anda dimiliki?	3%	7%

*Sumber : Diolah Oleh Peneliti 2024*

Berdasarkan tabel 1.4, sebanyak 7 dari total responden menyatakan karena mengatakan tidak, karyawan merasa penempatan tidak sesuai dengan pengalaman kerja yang mereka miliki. Dari permasalahan yang ada maka hal ini

mengindikasikan bahwa penempatan kerja di Bank Bjb Kantor Cabang Utama Bandung tidak sesuai dengan pengalaman kerja dan belum berjalan dengan baik.

Pelaksanaan mutasi yang dilakukan pada Bank Bjb Kantor Cabang Utama Bandung tidak sebanding dengan jumlah karyawannya. Setiap tahunnya, hanya sedikit karyawan yang mendapatkan mutasi jabatan pada Bank Bjb Kantor Cabang Utama Bandung, sehingga karyawan yang tidak dimutasikan akan merasa bosan dan jenuh akibat sifat pekerjaan yang monoton, sehingga tidak adanya pengembangan karir dan pengalaman baru yang didapat dari karyawan tersebut. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan Bank Bjb Kantor Cabang Utama Bandung, terdapat beberapa karyawan yang dimutasikan merasa kebingungan dengan prosedur kerja pada posisi mereka yang sekarang dikarenakan kurang pengetahuan pada bidang pekerjaan mereka yang baru. Serta adanya mutasi yang belum sesuai dengan skill dan kemampuan dari karyawan tersebut. Di samping mutasi, faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan bagi karyawan adalah beban kerja.

**Tabel 1. 5 Kuesioner survey awal Beban Kerja**

No.	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Apakah target yang harus anda capai dalam pekerjaan terlalu tinggi	6	4
2.	Apakah anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi	9	1

3.	Apakah anda mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	5	5
4.	Apakah Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	10	0
5.	Apakah pimpinan anda sering mengharuskan setiap pegawai memiliki terget kerja baik di dalam maupun di luar kantor	7	3

Sumber : Diolah Oleh Peneliti 2024

Hasil dari pra survey terhadap 10 karyawan Bank Bjb Kantor Cabang Utama Bandung, yang tercantum dalam tabel 1.5, mengindikasikan bahwa sebanyak 9 orang menyatakan Ya. Dan dari 1 orang menyatakan Tidak. Bahwa sebagian besar karyawan memiliki pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang cukup tinggi. Kondisi ini dikarenakan sebagian karyawan ditempatkan pekerjaannya tidak sesuai dengan kemampuan karyawannya. Sehingga kurangnya kesempatan untuk karirnya bertumbuh dan berkembang. Permasalahan lainnya yaitu, dari seluruh responden sebanyak 10 orang menyatakan Ya. Dan dari 0 orang menyatakan Tidak. Permasalahan yang ada tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat. Kondisi ini dikarenakan perusahaan memiliki target atau batas waktu (deadline) maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi beban kerja bagi karyawan yang bersangkutan. dari permasalahan yang ada maka, hal ini mengindikasikan beban kerja karyawan masih tinggi.

Kesimpulannya, Bank Bjb Kantor Cabang Utama Bandung mungkin perlu mempertimbangkan upaya untuk meningkatkan manajemen beban kerja, keterampilan manajemen waktu, serta memberikan dukungan dalam beradaptasi

dengan perubahan bagi karyawan agar dapat mencapai keseimbangan kerja yang lebih baik. Dari permasalahan yang ada maka, hal ini mengindikasikan kelebihan beban kerja yang sangat tinggi, hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Kartikasari Wulandari & Ketut Sudarma (2017), Kelebihan beban kerja dapat menurunkan prestasi kerja. 4 (empat) hal penting yang harus diperhatikan di dalam kelebihan beban kerja yaitu terkait waktu kerja, beban pekerjaan, kecepatan bekerja dan kerja keras. Sehingga, melalui upaya tersebut perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui penurunan beban kerja di dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan Bank Bjb Kantor Cabang Utama Bandung yang berjudul. “Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Bjb Kantor Cabang Utama Bandung”.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang teradapat pada karyawan Bank Bjb Kantor Cabang Utama Bandung diatas, penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Sebagian karyawan merasa mutase kerja diperusahaan belum sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki. Karyawan merasa telat dalam beradaptasi didalam perusahaan dan belum optimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan bahwa Mutasi Kerja masih rendah.

2. Adanya karyawan yang kurang baik dalam melakukan pekerjaan, kurang menyadari akan tugas dan tanggung jawab sehingga mempengaruhi kinerjanya dan kurangnya inisiatif dari pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya
3. Karyawan yang dipindahkan ke posisi atau bidang baru mungkin memerlukan waktu untuk beradaptasi dengan tugas dan tanggung jawab baru. Adaptasi yang lambat dapat mengurangi efektivitas dan efisiensi kerja dalam jangka pendek, yang dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai dan produktivitas keseluruhan.
4. Sebagian karyawan Bank Bjb Kantor Cabang Utama Bandung merasa menerima pekerjaan terlalu banyak dengan waktu yang terbatas. Beban kerja yang tidak seimbang atau tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan kinerja pegawai. Manajemen harus memastikan bahwa beban kerja didistribusikan secara adil dan sesuai dengan kapasitas pegawai.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Mutasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Bjb Kantor Cabang Utama Bandung

2. Apakah Mutasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada Bank Bjb Kantor Cabang Utama Bandung
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bank Bjb Kantor Cabang Utama Bandung
4. Seberapa besar pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Bjb Kantor Cabang Utama Bandung

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

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini dilakukan untuk mengumpulkan data mengenai pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja secara simultan dan parsial terhadap Kinerja para karyawan serta penulis dapat menerapkan ilmu yang di dapat selama melakukan penelitian ini.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Mutasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Bjb Kantor Cabang Utama Bandung
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada Bank Bjb Kantor Cabang Utama Bandung

3. Untuk mengetahui pengaruh Mutasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bank Bjb Kantor Cabang Utama Bandung
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Bjb Kantor Cabang Utama Bandung

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dalam penelitian ini diharapkan dapat berguna khususnya untuk penulis sendiri, selain itu berguna juga bagi pendidikan secara langsung maupun tidak langsung. Kegunaan tersebut antara lain:

##### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Penulis mengharapkan hasil penelitian ini dapat berpengaruh positif dan transparan bagi para karyawan terutama di Bank Bjb Kantor Cabang Utama Bandung sebagai bahan pemecahan masalah dan sumbangan pikiran yang bermanfaat bagi masalah yang terkait dengan prestasi kerja

##### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

1. Bagi Penulis
  - a. Menambah ilmu pengetahuan wawasan dan keterampilan khususnya untuk penulis untuk mendapatkan suatu pengetahuan baru, yang dimana dapat oleh penulis aplikasikan di masa yang akan datang.

b. Mengembangkan ilmu yang diperoleh di bangku perkuliahan dan mencoba menemukan sesuatu yang baru yang belum pernah diperoleh dari pendidikan formal.

2. Bagi Universitas/Keilmuan

Dapat menambah pengetahuan dan sumbangan pemikiran untuk dapat diaplikasikan kepada para pelajar.

3. Bagi Instansi/Perusahaan

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi instansi ataupun perusahaan berupa saran-saran positif dan yang sifatnya mengarah pada perbaikan bagi Bank Bjb Kantor Cabang Utama Bandung.

## **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi dan waktu penelitian menjelaskan tentang tempat penulis melakukan penelitian dan waktu yang dibutuhkan penulis untuk bisa menyelesaikan penelitian ini, disertai dengan tabel jadwal penelitian agar penelitian bisa diselesaikan tepat pada waktunya.

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis yaitu berlokasi di Bank Bjb Kantor Cabang Utama Bandung yang beralamat pada Menara Bank BJB, Jl. Braga No.12, Braga, Kec. Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40111.

### 1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu yang dilakukan dalam penelitian ini dimulai dari bulan April 2024 sampai dengan Agustus 2024.

**Tabel 1. 6 Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Waktu kegiatan																			
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey tempat penelitian	■																			
2	Pengajuan surat ke perusahaan		■																		
3	Menerima surat balasan daei perusahaan										■										
4	Melakukan survey awal dan penelitian			■	■	■	■	■	■												
5	Mencari data					■	■														
6	Seminar										■										
7	Revisi											■									
8	Penelitian lapangan												■	■	■	■	■				
9	Bimbingan														■	■	■	■	■	■	■
10	Sidang Akhir																				■

Sumber : Diolah Oleh Penelit 2024