

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber Daya Manusia pada perkembangan zaman ini semakin mendapat perhatian yang serius dari berbagai pihak, baik dari pemerintahan maupun pihak swasta. Dari aspek kuantitas, Indonesia relatif sangat besar potensi sumber daya manusianya mengingat jumlah penduduk yang sangat banyak. Namun dari aspek kualitas, Indonesia masih mengalami kekurangan tenaga kerja (SDM) yang berkualitas sesuai dengan tuntutan jabatan dan profesi pekerjaan. Kondisi ini yang menyebabkan proses pengembangan mengalami ketimpangan. Permasalahan yang adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Sri Widodo (2015:1) Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Manajemen Sumber Daya Manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan menjadi sumber daya bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan kebijakan dan praktik-praktik yang perlu dilaksanakan oleh manajer, mengenai aspek-aspek Sumber Daya Manusia dari Manajemen Kerja.

Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Banceuy Bandung merupakan salah satu unit pelaksanaan teknis Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM

Jawa Barat yang memiliki fungsi sebagai tempat untuk melakukan pembinaan kepada para pelanggar hukum yang sedang menjalani masa hukuman atau biasa disebut Warga Binaan Permasyarakatan. Sistem Permasyarakatan digagas pertama kali oleh Menteri Kehakiman Sahardjopada Tahun 1962. Yang menyatakan bahwa tugas jawatan kepenjaraan bukan hanya melaksanakan hukuman, melainkan juga tugas yang jauh lebih berat adalah mengembalikan orang-orang yang dijatuhi hukuman pidana ke dalam lingkungan masyarakat.

Sistem Permasyarakatan adalah suatu tatanan mengenai arah dan batas serta cara pembinaan Warga Binaan Permasyarakatan berdasarkan Pancasila yang dilaksanakan secara terpadu antara pembina, yang dibina, dan masyarakat untuk meningkatkan kualitas Warga Binaan Permasyarakatan agar menyadari kesalahan, memperbaiki diri, dan tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat, dapat aktif berperan dalam pembangunan, dan dapat hidup secara wajar sebagai warga yang baik dan bertanggung jawab.

Untuk menghasilkan Warga Binaan yang lebih baik maka dibutuhkan pegawai yang dapat memotivasi para Warga Binaan tersebut. Pegawai yang dapat memotivasi Warga Binaan tersebut tentu saja pegawai yang memiliki kualitas dan kuantitas yang baik. Menurut Mangkunegara (2009:67) dalam Elphiana E.G *et all* (2017: 107) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2013:160) dalam Kadek Ferrania Paramitadewi (2017:376), kinerja adalah

merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Setiap pegawai atau karyawan dituntut untuk mampu mengerjakan sebuah pekerjaan yang dibebankan dan dapat diselesaikan sesuai dengan perintah serta tidak melebihi waktu yang telah ditentukan. Kinerja seorang pegawai dapat berbeda antara satu dengan yang lainnya, hal tersebut terjadi karena perbedaan tugas pokok serta fungsi dari masing-masing pegawai.

Beban kerja adalah “yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya”. ( Sunyoto :2012) . Sedangkan menurut Dhini Rama Dhania, (2010:16), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Lisnayetti (2006) dalam Kadek Ferrania Paramitadewi (2017: 3381) menyatakan bahwa adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, dimana jika beban kerja tinggi akan menyebabkan kinerja menurun, atau dapat dijelaskan bahwasemakin tinggi beban kerja yang diterima seorang pegawai akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut begitu juga sebaliknya.

Selain beban kerja, faktor lingkungan kerja sangat berpengaruh bagi kinerja setiap pegawai. Dimana pegawai membutuhkan tempat yang layak, sirkulasi udara yang baik, dan penerangan atau pencahayaan yang baik. Agar para

pegawai dapat bekerja dengan tenang tanpa terganggu dengan sirkulasi udara atau bahkan pencahayaan yang kurang baik.

Menurut Sedarmayati (2011:2) Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Dimana dikemukakan oleh Sutoyo (2016:5) Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karena pada lingkungan kerja merupakan kondisi baik fisik maupun psikis yang diterima pegawai saat menjalankan pekerjaannya. Bagaimana menilai bahwa instansi sudah memperhatikan dan mendukung untuk membuat lingkungan yang nyaman, kondusif dan aman, agar dapat bekerja lebih baik, hal ini menjadi tantangan bagi instansi tersebut.

Selain faktor lingkungan kerja, faktor Kesehatan Keselamatan Kerja pun penting bagi tercapainya kinerja yang baik. Dimana jika pegawainya dalam keadaan sehat dan baik-baik saja maka pekerjaan yang mereka lakukan akan mudah mencapai tujuan perusahaan atau sebuah instansi tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2011:124) mengatakan bahwa, “ Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah pengawas terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera”. Menurut Mathis dan Jackson (2006) dalam Manda Dwipayani Bhastary *et all* (2018:51), “Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan

mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja. Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan keselamatan dan secara optimal yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan meneliti apakah pengendalian kecelakaan sudah dilakukan perusahaan dengan cermat sehingga dapat menurunkan angka kecelakaan kerja tersebut”.

Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banceuy Bandung dipimpin oleh seorang Kepala Lembaga Pemasyarakatan (KALAPAS) yang membawahi 103 pegawai yang terdiri dari 5 orang eselon IV, 8 orang eselon V, 42 orang anggota regu pengamanan yang terbagi menjadi 4 regu dan 48 orang terbagi sebagai staf dari eselon V. Kemudian dihuni oleh 1049 Warga Binaan Pemasyarakatan. Jumlah penghuni Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banceuy Bandung dapat dikatakan over kapasitas karena hanya memiliki daya tampung sebanyak 720 Warga Binaan Pemasyarakatan.

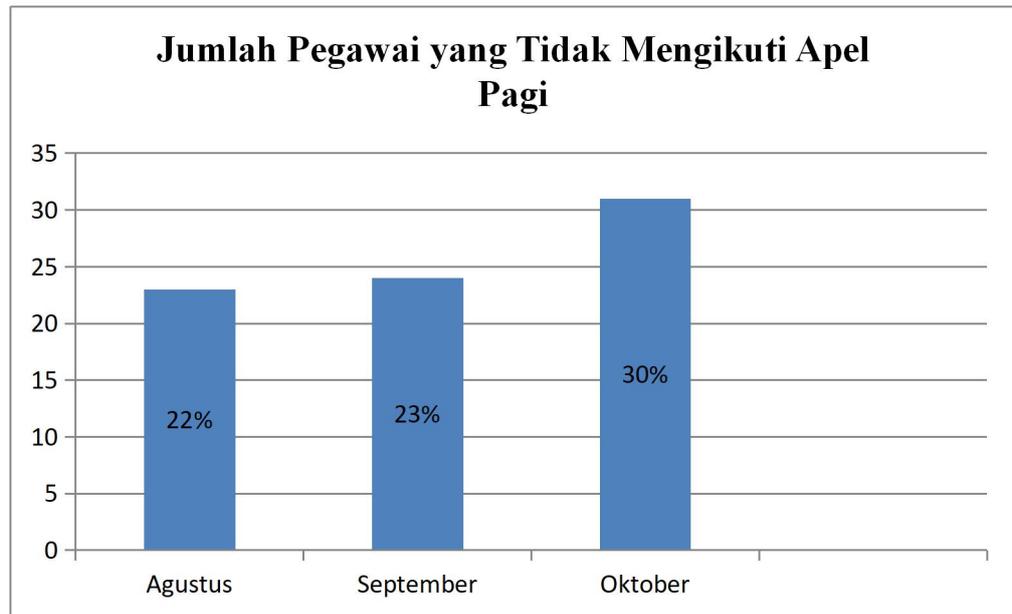
Survey awal dengan penyebaran kuesioner terhadap 10 orang responden pegawai Lapas Kelas IIA Banceuy Bandung seperti tabel dibawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Kuesioner survey awal Variabel Kinerja Pegawai**

No	Pernyataan	YA	TIDAK
1.	Pegawai memiliki tingkat kerjasama yang baik <b>(Kinerja Pegawai)</b>	70% Pegawai memiliki tingkat kerjasama yang baik	30% Tidak memiliki tingkat kerjasama yang baik
2.	Pegawai selalu hadir tepat waktu <b>(Kinerja Pegawai)</b>	60% Pegawai selalu hadir tepat waktu	40% Pegawai tidak hadir tepat waktu
3.	Pegawai tidak pernah menunda-nunda pekerjaan <b>(Kinerja Pegawai)</b>	40% Pegawai tidak menunda-nunda pekerjaannya	60% Pegawai sering menunda-nunda pekerjaannya

Sumber : Lapas Kelas IIA Banceuy bandung

Selain survey awal melalui kuesioner, peneliti pun melakukan wawancara survey awal melalui wawancara pada hari Kamis, 24 Oktober 2019 pukul 13.00 WIB dengan Kepala Urusan Kepegawaian dan Keuangan Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Banceuy Bandung Ibu Ina Renita. Mengindikasikan bahwa sering terjadi keterlambatan jam masuk pegawai sehingga pegawai tersebut tidak mengikuti apel pagi, serta indikasi lainnya yaitu masih adanya pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan mereka seperti pengisian jurnal harian yang diisi di akhir bulan tidak sesuai dengan tanggal pada saat itu. Berikut ini adalah bukti bahwa masih adanya beberapa pegawai yang tidak mengikuti apel pagi:

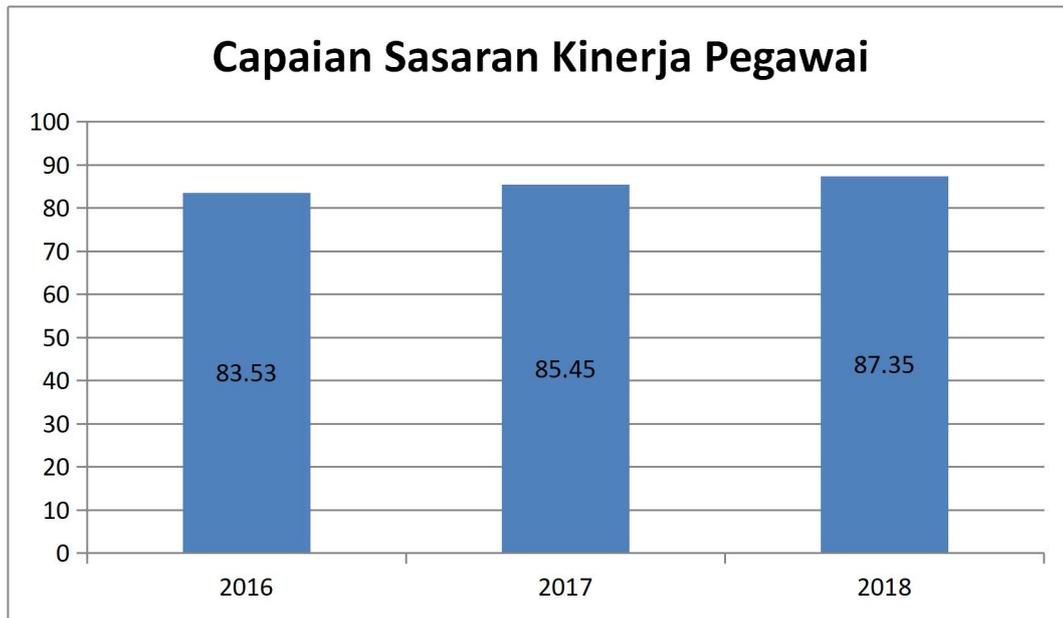


Sumber: Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banceuy Bandung

**Gambar 1.1**  
**Jumlah Pegawai yang Tidak Mengikuti Apel Pagi**

Keterangan:

- Bulan Agustus 2019, 22% atau 23 orang pegawai tidak mengikuti apel pagi
- Bulan September 2019, 23% atau 24 orang pegawai tidak mengikuti apel pagi
- Bulan Oktober 2019, 30% atau 31 orang pegawai tidak mengikuti apel pagi



Sumber: Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banceuy Bandung

**Gambar 1.2**  
**Capaian Sasaran Kinerja Pegawai**

Keterangan:

- Tahun 2016, Nilai rata-rata SKP pegawai 83,53
- Tahun 2016, Nilai rata-rata SKP pegawai 85,45
- Tahun 2016, Nilai rata-rata SKP pegawai 87,35

Salah satu variabel yang memiliki hubungan erat dengan Kinerja Pegawai yaitu Beban Kerja, jumlah rasio antara petugas anggota jaga dan warga binaan yang tidak sesuai mengindikasikan adanya beban kerja karena 1 orang petugas harus mengawasi 90 warga binaan. Adanya pengawasan yang berlebih oleh atasan yang mengindikasikan pegawai merasa kurang mendapatkan kepercayaan dari atasan.

Survey awal dengan penyebaran kuesioner terhadap 10 responden penulis pegawai Lapas Kelas IIA Banceuy Bandung seperti tabel dibawah ini:

**Tabel 1.2**  
**Kuesioner survey awal Variabel Beban Kerja**

No	Pernyataan	YA	TIDAK
1.	Pegawai merasa pekerjaan yang dilakukannya terlalu banyak <b>(Beban Kerja)</b>	80% Pegawai merasa pekerjaan yang dilakukannya terlalu banyak	20% Pegawai merasa pekerjaan yang dilakukannya tidak terlalu banyak
2.	Pegawai merasa waktu kerja dan waktu istirahatnya tidak sebanding <b>(Beban Kerja)</b>	40% Pegawai merasa waktu kerja dan istirahatnya tidak sebanding	60% Pegawai merasa waktu kerja dan istirahatnya sebanding
3.	Pegawai merasa kurang mendapatkan kepercayaan dari atasan <b>(Beban Kerja)</b>	40% Pegawai merasa mendapatkan kepercayaan dari atasan	60% Pegawai merasa tidak mendapatkan kepercayaan dari atasan

Sumber : Lapas Kelas IIA Banceuy Bandung

Selain survey awal melalui kuesioner, peneliti pun melakukan wawancara survey awal melalui wawancara pada hari Kamis, 24 Oktober 2019 pukul 13.00 WIB dengan Kepala Urusan Kepegawaian dan Keuangan Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Banceuy Bandung. Beliau membenarkan bahwa masih minimnya pegawai jika dibandingkan dengan jumlah warga binaan sehingga mengindikasikan adanya pegawai yang merasa terbebani dengan tugas-tugas mereka, serta pegawai masih sering diawasi oleh atasan membuat pegawai merasa kurang dipercaya oleh atasan.

Selain itu faktor Lingkungan Kerja pun sangat mempengaruhi Kinerja Pegawai, yaitu peneliti mengindikasikan terdapat beberapa ruangan yang masih

belum memiliki fasilitas yang cukup seperti AC hanya terdapat di beberapa ruangan saja, dan belum merata nya pembangunan gedung kantor pasca kebakaran 2016 lalu, sehingga masih digunakannya bangunan lama untuk beberapa sub seksi yang mengindikasikan pegawai merasa kurang nyaman pada saat bekerja.

Berikut adalah tabel survey awal dengan penyebaran kuesioner terhadap 10 orang responden pegawai Lapas Kelas IIA Banceuy Bandung seperti tabel dibawah ini

**Tabel 1.3**  
**Kuesioner survey awal Variabel Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	YA	TIDAK
1.	Ruangan kerja pegawai memiliki tingkat suhu udara yang baik <b>(Lingkungan Kerja)</b>	30% Memiliki tingkat suhu udara yang baik	70% Tidak memiliki tingkat suhu udara yang baik
2.	Pegawai memiliki tingkat komunikasi yang baik terhadap rekan kerjanya <b>(Lingkungan Kerja)</b>	80% Memiliki tingkat komunikasi yang baik dengan rekan kerja	20% Tidak memiliki tingkat komunikasi yang baik dengan rekan kerja
3.	Pegawai merasa nyaman pada saat bekerja <b>(Lingkungan Kerja)</b>	40% Memiliki kenyamanan pada saat bekerja	60% Tidak memiliki kenyamanan pada saat bekerja

Sumber : Lapas Kelas IIA Banceuy Bandung

Hasil wawancara yang didapat pada pada hari Kamis, 24 Oktober 2019 pukul 13.00 WIB dengan Kepala Urusan Kepegawaian dan Keuangan Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Banceuy Bandung. Bahwa kurangnya kenyamanan pada saat bekerja diindikasikan masih banyak pegawai yang menempati gedung-gedung lama dimana akses ruang gerak nya sangat terbatas dan beberapa ruangan belum mendapatkann fasilitas yang baik.

Selain faktor lingkungan, faktor Kesehatan Keselamatan Kerja pun sangat mempengaruhi Kinerja Pegawai, yaitu peneliti mengindikasikan terdapat beberapa ruangan yang memiliki kurangnya ventilasi udara yang bersih, dan tidak adanya sosialisasi tentang penggunaan alat perlindungan diri dan kurangnya alat pemadam api ringan di beberapa titik.

**Tabel 1.4**  
**Kuesioner survey awal Variabel Kesehatan Keselamatan Kerja**

No	Pernyataan	YA	TIDAK
1.	Perusahaan telah melakukan sosialisasi tentang penggunaan alat perlindungan diri <b>(Kesehatan &amp; Keselamatan)</b>	30% Sudah mendapatkan sosialisasi penggunaan alat perlindungan	70% Tidak dapat sosialisasi penggunaan alat perlindungan
2.	Lingkungan pekerjaan memiliki ventilasi udara yang bersih <b>(Kesehatan &amp; Keselamatan)</b>	40% Memiliki ventilasi udara yang baik	60% Tidak memiliki ventilasi udara yang baik
3.	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kerja kepada setiap pegawai <b>(Kesehatan &amp; Keselamatan)</b>	100% Mendapatkan jaminan kesehatan	0% Tidak mendapatkan jaminan kesehatan

Sumber : Lapas Kelas IIA Banceuy Bandung

Hasil wawancara yang didapat pada pada hari Kamis, 24 Oktober 2019 pukul 13.00 WIB dengan Kepala Urusan Kepegawaian dan Keuangan Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Banceuy Bandung. Membenarkan kurangnya ventilasi udara yang baik di beberapa ruangan kantor khususnya bangunan lama dan para pegawai kurang diberikan sosialisasi mengenai penggunaan alat perlindungan diri seperti alat pemadam ringan (APAR).

Fenomena yang terjadi di Lembaga pemsarakatan Kelas IIA Banceuy Bandung sesuai dengan penelitian yang sudah ada mengenai Beban Kerja,

Lingkungan dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja disebut organisasi atau perusahaan.

Dalam hasil penelitian Fernando Reinhard Tjiabrata, et all (2017) bahwa “Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental dan juga lingkungan kerja”.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jeky K.R Rolos *et all* 2018 hasil koefisien korelasi dalam analisis korelasi menunjukkan bahwa adanya hubungan antara variabel beban kerja dengan kinerja karyawan. Kesimpulannya jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Sri Rahayu *et all* (2016), Lingkungan kerja merupakan suatu dorongan yang menggerakkan seseorang dalam hal ini karyawan untuk bekerja atau melakukan perbuatan tertentu. Pada dinas pendapatan daerah Kota Manado harus mengarahkan para pegawainya agar memiliki lingkungan kerja yang mendukung, sehingga tanpa diperintahkan karyawan tersebut dapat mencapai potensi yang maksimal dalam bekerja atau memiliki kinerja yang tinggi.

Pada hasil penelitian Manda Dwipayani Bhastary *et all* (2018) diperoleh, variabel K3 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Samudera Perdana.

Berdasarkan penelitian Fernando Reinhard Tjiabrata *et all* (2017) hasil uji simultan, bahwa persamaan regresi yang terbentuk dari variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banceuy Bandung”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

1. Masih adanya pegawai yang tidak mengikuti apel pagi atau terlambat datang.
2. Masih adanya pegawai sering menunda pekerjaannya
3. Masih adanya pegawai yang kurang mendapatkan kepercayaan dari atasan karena pegawai merasa diawasi secara berlebihan
4. Adanya pegawai yang merasa pekerjaan yang dilakukan terlalu banyak karena rasio antara petugas dan warga binaan tidak seimbang
5. Belum meratanya pembangunan fasilitas, sehingga hanya sebagian ruangan saja yang memiliki AC
6. Masih adanya beberapa ruangan kantor yang masih menggunakan bangunan lama sehingga kurangnya rasa nyaman pada saat bekerja
7. Kurangnya sosialisasi mengenai penggunaan alat perlindungan diri seperti alat pemadam api ringan (APAR)

8. Masih adanya ruang kerja yang belum memiliki sirkulasi ventilasi udara yang bersih

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kesehatan Keselamatan dan Kinerja di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Banceuy Bandung.
2. Apakah terdapat pengaruh antara Beban Kerja Terhadap Kinerja pegawai Lapas Kelas IIA Banceuy Bandung.
3. Apakah terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Lapas Kelas IIA Banceuy Bandung.
4. Apakah terdapat pengaruh antara Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lapas Kelas IIA Banceuy Bandung.
5. Apakah terdapat pengaruh antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lapas Kelas IIA Banceuy Bandung.
6. Apakah terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lapas Kelas IIA Banceuy Bandung.
7. Apakah terdapat pengaruh antara Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lapas Kelas IIA Banceuy Bandung.

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

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data informasi yang berhubungan dengan Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kesehatan Keselamatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Banceuy Bandung.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kesehatan Keselamatan Kerja dan Kinerja pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Banceuy Bandung.
2. Untuk mengatahui pengaruh antara Beban Kerja Terhadap Kinerja pegawai Lapas Kelas IIA Banceuy Bandung.
3. Untuk mengatahui pengaruh antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Lapas Kelas IIA Banceuy Bandung.
4. Untuk mengatahui pengaruh antara Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lapas Kelas IIA Banceuy Bandung.
5. Untuk mengatahui pengaruh antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lapas Kelas IIA Banceuy Bandung.
6. Untuk mengatahui pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lapas Kelas IIA Banceuy Bandung.

7. Untuk mengetahui pengaruh antara Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lapas Kelas IIA Banceuy Bandung.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

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

1. Menambah pengetahuan mengenai Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja pada suatu organisasi.
2. Memberikan kesempatan kepada peneliti bahwa instansi atau perusahaan dapat menjadi sarana pembelajaran melalui penelitian ilmiah.
3. Selain itu, penelitian juga berguna untuk memecahkan masalah praktis.

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

1. Penelitian ini diharapkan dapat membawa wawasan serta pengetahuan bagi penulis selain mata kuliah yang didapatkan dibangku kuliah.
2. Sebagai referensi dan studi kepustakaan bagi peneliti lain di masa yang akan datang.
3. Penelitian ini bertujuan untuk dilakukannya pengujian atas teori-teori terdahulu melalui penelitian secara empiris serta hasilnya dapat menolak ataupun mengukuhkan serta merevisi teori yang berhubungan.

## 1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

### 1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang dipilih pada penelitian ini adalah di kantor Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Banceuy Bandung yang beralamat di Jalan Soekarno-Hatta No. 187A Bandung. Kemudian waktu penelitian yang dilakukan pada bulan Oktober 2019.

### 1.5.2 Waktu Penelitian

**Tabel 1.5**  
**Pelaksanaan Penelitian**

No	Uraian	Waktu Kegiatan																											
		Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret							
		1	2	3	4	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	Melaksanakan penelitian			■	■																								
3	Mencari Data			■	■	■	■																						
4	Membuat Proposal			■	■	■	■	■	■																				
5	Seminar							■																					
6	Revisi							■	■	■	■																		
7	Penelitian Lapangan									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
8	Bimbingan											■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■						
9	Sidang																					■	■						