

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia merupakan negara berkembang dengan jumlah populasi penduduk terbanyak setelah Cina, Amerika Serikat dan India. Perkembangan ini terus bertambah diiringi dengan perkembangan teknologi dan informasi. Yang membuat pekerja berpendidikan dan mempunyai keahlian menjadi semakin bernilai. Serta banyak informasi yang mudah didapatkan sehingga dengan mudahnya mengetahui perkembangan yang ada di luar.

Dalam rangka memenuhi dinamika perkembangan zaman, perubahan cenderung sangat cepat serta persaingan dan tantangan sangat ketat, maka kemampuan yang dimiliki harus mampu dikelola secara optimal, sehingga diperlukan pengembangan sumber daya manusia dengan fundamental melalui bidang ekonomi. Dalam suatu perusahaan yang sifatnya memberikan jasa kepada masyarakat seperti Bank, Pajak, Telkom, PDAM dan lainnya. Peranan teknologi informasi sangat penting dalam melakukan kegiatan dan tugas kerja.

Air merupakan sumber kebutuhan pokok bagi manusia dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Yang dimanfaatkan terutama untuk minum. Tanpa minum manusia tidak bisa hidup. Selain itu air juga dimanfaatkan untuk keperluan rumah tangga, perkantoran, sekolah dan bisnis. “Batasan air bersih adalah air yang dapat digunakan oleh manusia untuk keperluan sehari-harinya yang memenuhi syarat-syarat kesehatan dan dapat diminum apabila telah dimasak. Air bersih dapat berasal

dari tanah dan mata air” (Kumalasari dan Santoso 2011). Sumber air dapat berasal dari mata air di pegunungan, danau, sungai, sumur, hujan dan lainnya. Semakin meningkatnya pertumbuhan di Indonesia semakin meningkat pula air yang dibutuhkan.

Namun saat ini kondisi Indonesia sedang tidak memungkinkan. Dikarenakan adanya Corana Virus 2019 (Covid-19) yang melanda Indonesia bahkan penduduk dunia. Covid merupakan virus yang mematikan (Kompas.com, 2020). Adanya covid-19 membuat pemerintah mengeluarkan kebijakan untuk kerja di rumah dan belajar di rumah.

Dalam mengatasi masalah ini pemerintah menganjurkan masyarakat untuk *social distancing* atau berjarak dalam sosialisasi dan komunikasi, menggunakan masker, mencuci tangan, tidak bergerombol dan tidak mengadakan kegiatan yang mengundang banyak massa. Sehingga dengan keadaan seperti ini menyebabkan banyak terjadinya permasalahan di Indonesia baik dalam pendidikan, ekonomi politik dan sosial budaya. Yang menyebabkan beberapa perusahaan harus mengurangi karyawan bekerja, sehingga banyak karyawan yang dirumahkan sementara, sampai waktu yang belum ditentukan.

Sumber Daya Manusia merupakan asset paling penting untuk kemajuan perusahaan. Karena manusia merupakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pengontrol. “Salah satu tantangan bagi perusahaan dalam menciptakan keunggulan-keunggulan itu adalah bagaimana perusahaan melalui manajemennya mampu memanfaatkan faktor-faktor produksi yang dimilikinya

secara efektif dan efisien serta mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi, karena perusahaan merupakan suatu sistem yang antara satu dengan yang lainnya saling berhubungan” (Arjuna Rizaldi, 2017: 152).

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Manna yang berdiri tanggal 12 Februari 1983 yang merupakan Badan Pengelola Air Minum (BPAM) dan merupakan UPTD dari Departemen Pekerjaan Umum berdasarkan Keputusan Menteri Pekerjaan UMUM No.029/Kpts/11/1983. Sepuluh tahun kemudian berdasarkan Peraturan Daerah No. 11 Tahun 1993 berdirilah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bengkulu Selatan. Berdasarkan Keputusan Bupati Bengkulu Selatan No. 7 Tahun 2008 diberi nama Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Manna yaitu diambil dari sumber air Sungai Manna yang merupakan sumber air utama PDAM Tirta Manna.

PDAM Tirta Manna yang berada di Batu Kuning Kecamatan Pasar Manna Provinsi Bengkulu merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perairan dengan mempunyai pelanggan baru setiap tahunnya dengan jumlah ratusan. PDAM Tirta Manna merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) di wilayah Kabupaten Bengkulu Selatan. Dan mempunyai satu cabang di kecamatan Seginim. Pada masing-masing daerah pelayanan PDAM menggunakan sistem pendistribusian yang berbeda-beda yaitu system pemompaan dan sistem gravitasi. Sistem yang digunakan sesuai dengan kondisi ketinggian pada daerah tersebut terhadap sumber air yang ada. Pada saat musim kemarau peningkatan pelanggan PDAM naik karena banyak konsumen yang datang mendaftar dan ingin memasang air ledeng. Sehingga perusahaan pun harus mempersiapkan diri ketika banyak yang datang untuk

memasang air ledeng. Kesiapan, kecepatan keahlian dalam melayani konsumen harus terlaksana dengan baik agar konsumen puas dengan pelayanan yang diberikan. Serta kerjasama sangat dibutuhkan dalam mengerjakan tugas yang diberikan supaya tercapai sasaran dan tujuan yang diinginkan perusahaan.

“Untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan tersebut tidak hanya ditentukan oleh besarnya dana yang dimiliki, teknologi yang digunakan, ataupun sarana dan prasarana yang ada dalam perusahaan, akan tetapi ada hal yang lebih penting dalam proses pencapaian tujuan yaitu Sumber Daya Manusia yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal” (Arjuna Rizaldi, 2017: 152). Penciptaan kinerja organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Sinambela (2012:5) dalam Niken Dwi Ardilla dan Hengky Pramusinto (2015) mengemukakan bahwa “kinerja individu didefinisikan, sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu”. Menurut Gomes dalam Kadek Mahendra Putra dan I G A Dewi Adnyani (2016) mengatakan “performansi pekerjaan adalah catatan hasil atau keluaran (*outcomes*) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam suatu periode waktu tertentu”. Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang didapat individu dalam satu periode tertentu.

Dalam hal ini penulis telah menyebarkan kuesioner kepada 20 orang karyawan PDAM Tirta Manna dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1
Survey Awal Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Iya	Presentase	Tidak	Presentase
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang harus diselesaikan	18	90%	2	10%
2	Saya dapat memenuhi standar kualitas pekerjaan yang ditetapkan perusahaan	17	85%	3	15%
3	Saya tidak pernah menunda pekerjaan	8	40%	12	60%
4	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja	7	35%	13	65%
5	Saya selalu bekerjasama dengan rekan kerja	9	45%	11	55%

Sumber: Diolah Penulis 2020

Dari hasil survey awal tabel 1.1 kinerja karyawan menunjukkan presentase 60% responden PDAM Tirta Manna menjawab pernah menunda pekerjaan dikarenakan waktu pengerjaannya masih panjang. 65% responden menjawab terlambat masuk kerja dikarenakan kurangnya persiapan di pagi hari sebelum menuju tempat bekerja. Dan 55% responden menjawab tidak bekerjasama dalam bekerja dikarenakan kurang adanya saling pengertian. Dan peneliti juga pernah melakukan wawancara kepada salah satu karyawan PDAM Tirta Manna mengenai keterlambatan karena kurang *prepare*, belum sarapan dan masih mengerjakan pekerjaan rumah.

Hal tersebut juga diperkuat dengan adanya data kinerja karyawan yang merupakan indikator dari kehadiran diukur melalui absensi kerja pegawai PDAM Tirta Manna data tersebut diperoleh dari PDAM Tirta Manna yang dapat dilihat pada tabel 1.2 di bawah ini:

Tabel 1.2
Rekap Data Hadir Pagi dan Siang
Per 26 Januari 2020 sampai dengan 25 Febuari 2020

No	Nama Karyawan	Hadir Pagi	Hadir Siang
1			
2			
3			
4			
5			

Sumber: Sub Bagian Umum PDAM Tirta Manna

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas terlihat bahwa data hadir karyawan PDAM Tirta Manna selama per 26 Januari 2020 sampai dengan 25 Februari 2020 (1 bulan) menunjukkan masih adanya karyawan yang masuk kerja tidak tepat waktu karena kurang adanya persiapan dan izin terlambat karena ada keperluan. Menurut Sastrohadiwiryo (2018) mendefinisikan “disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

PDAM Tirta Manna setiap harinya melakukan Apel Pagi dan Apel Siang. Dengan jam kerja 6 hari selama satu minggu setiap harinya masuk pukul 07.45 WIB dan pulang pukul 14.00 WIB kecuali hari Jumat dan Sabtu jam pulangya berbeda. Ketika ada yang datang terlambat masuk kerja dan tidak mengikuti Apel Pagi atau Apel Siang dan ketika tidak hadir tanpa keterangan maka akan didenda. Namun hal tersebut tetap membuat karyawan tidak jera dengan tetap datang terlambat.

Perilaku individu yang diwujudkan dalam kinerja tercipta dari hasil serangkaian komunikasi antar anggota organisasi. Mayo (2012) yang dikenal dengan *The Hawthorne Effect* menyimpulkan bahwa moral dan produktivitas dapat meningkat apabila para pegawai mempunyai kesempatan untuk berkomunikasi satu sama lain.

Menurut Rusmalinda & Saputri (2016) “Komunikasi interpersonal adalah suatu proses memberikan *signals* menurut aturan tertentu sehingga dengan cara ini

suatu sistem dapat didirikan, dipelihara dan diubah”. Menurut Ruben dalam (Muhammad 2015:3) “komunikasi manusia adalah suatu proses melalui dimana individu dalam hubungannya dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain”. Komunikasi sangat dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari baik dunia kerja maupun dilingkungan masyarakat. Peneliti telah melakukan survey kepada 20 responden di PDAM Tirta Manna dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.3
Survey Awal Komunikasi Interpersonal

No	Pernyataan	Iya	Presentase	Tidak	Presentase
1	Saya merupakan orang yang terbuka dengan rekan kerja di kantor	15	75%	5	25%
2	Saya mendapatkan pertolongan dari rekan kerja jika mengalami kesulitan dalam pekerjaan	15	75%	5	25%
3	Saya mendengarkan dengan baik pendapat rekan kerja maupun atasan	14	70%	6	30%
4	Saya hanya diam ketika rekan kerja berbuat kesalahan, karena jika memberi saran atau menegur takut terjadi salah paham	10	50%	10	50%
5	Ketika berkomunikasi dengan rekan kerja di kantor, saya menempatkan diri pada posisi yang sama. Tanpa memandang senior/junior atau atasan/bawahan	8	40%	12	60%

Sumber: Diolah Penulis 2020

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan sebanyak 20 responden dengan 50% hanya diam ketika rekan kerja melakukan kesalahan karena takut terjadi salah paham jika memberikan nasehat atau menegurnya. Dan 60% responden menyatakan ketika berkomunikasi tidak menempatkan pada posisi yang sama karena merasa adanya perbedaan antara senior/junior atau atasan/bawahan. Sehingga tidak bisa dianggap setara dengan rekan kerja pada posisi yang sama.

Komunikasi yang baik akan menimbulkan saling pengertian dan kenyamanan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki komunikasi yang baik dengan karyawan yang lain akan membuat seseorang tetap memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi karyawan di perusahaan tempatnya bekerja.

Komitmen organisasi menurut Sutrisno dalam Fitriyah dan Siti Nur Laelatul (2017) “merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi”. Komitmen pada organisasi tersebut juga membahas kedekatan karyawan merefleksikan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan karyawan pada organisasi. Dengan komitmen yang kuat karyawan akan bekerja dengan sepenuh hati dan memberikan kontribusi terbaiknya untuk perusahaan. Bangun (2012:193) menyatakan” tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang professional”. Untuk berintegritas tinggi dan menuju kearah lebih baik lagi. Berdasarkan survey awal komitmen organisasi di PDAM Tirrta Manna dengan 20 responden didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 1.4
Survey Awal Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Iya	Presentase	Tidak	Presentase
1	Saya merasa bahwa masalah yang dihadapi perusahaan juga merupakan masalah saya sendiri	11	55%	9	45%
2	Saya berminat jika ditawari untuk bekerja di tempat lain dengan gaji dan tunjangan yang lebih besar	18	90%	2	10%
3	Saya tidak siap menerima konsekuensi jika saya harus meninggalkan perusahaan	14	70%	6	30%

Sumber: Diolah Peneliti 2020

Berdasarkan hasil survey awal komitmen organisasi tabel 1.4 menunjukkan bahwa sebanyak 90% responden menjawab berminat jika ditawarkan untuk bekerja di tempat lain dengan gaji dan tunjangan lebih besar karena bisa menaikkan taraf hidup dan yang diinginkan selama ini oleh karyawan. Saya juga pernah melakukan wawancara mengenai penawaran gaji dan insentif yang lebih besar kepada salah satu karyawan PDAM Tirta Manna, mereka menjawab mendapat gaji lebih besar merupakan keinginan mereka selama ini karena berhubungan dengan kehidupan dalam bidang ekonomi.

Pada komitmen organisasi terdapat data turnover karyawan yang menjadi tolak ukur komitmen karyawan pada PDAM Tirta Manna dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 1.5
Data Turnover Karyawan PDAM Tirta Manna
Tahun 2017, 2018 dan 2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
2017			
2018			
2019			

Sumber: PDAM Tirta Manna

Dari data turnover tersebut menunjukkan adanya karyawan yang keluar masuk perusahaan PDAM Tirta Manna. Penulis melakukan wawancara kepada karyawan Sub Bagian Umum yang menyatakan bahwa alasan karyawan keluar dari pekerjaan dikarenakan urusan keluarga/ikut suami, pensiun, dipecat tidak hormat dan telah mempunyai pekerjaan baru.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) menurut Isniar Budiarti, Deden Abdul Wahab, dan Sriwidodo Soedarso (2018:129) Menyatakan bahwa

“*Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku berdasarkan inisiatif individual yang ditunjukkan oleh anggota organisasi yang dapat menguntungkan perusahaan”. “Perilaku positif karyawan akan mampu mendukung kinerja individu dan kinerja organisasi untuk perkembangan organisasi yang lebih baik”, Winardi (2012:49). “*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berkontribusi langsung pada performa organisasi, yaitu dengan membuat organisasi menjadi tempat yang menarik untuk bekerja dengan rekan kerja” (Dinka, 2018). Berikut ini merupakan survey awal *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada 20 responden PDAM Tirta Manna:

Tabel 1.6
Survey Awal *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

No	Pernyataan	Iya	Presentase	Tidak	Presentase
1	Saya sering ikut serta dalam mengerjakan tugas rekan kerja	8	40%	12	60%
2	Saya bersedia menggantikan rekan kerja yang tidak masuk kerja	5	25%	15	75%
3	Saya memberikan arahan kepada karyawan baru	14	70%	6	30%
4	Saya selalu ada ketika rekan kerja membutuhkan bantuan pekerjaan	11	55%	9	45%
5	Saya bersedia bekerja lembur untuk membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja tanpa diberikan gaji lembur	3	15%	17	85%
6	Saya sering menghadiri acara yang diadakan perusahaan tempat saya bekerja	16	80%	4	20%

Sumber: Diolah Peneliti 2020

Dari hasil survey Tabel 1.5 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menunjukkan bahwa sebanyak 60% karyawan tidak ikut serta dalam mengerjakan tugas rekan kerja karena karyawan telah mempunyai pekerjaannya masing-masing. Dan 75% karyawan PDAM Tirta Manna tidak bersedia menggantikan rekan kerja yang tidak masuk kerja karena merasa kurang mampu menyelesaikan pekerjaan

yang belum pernah dikerjakannya dan bukan kewajibannya. Sebanyak 85% responden menjawab tidak bersedia bekerja lembur untuk membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja tanpa diberikan gaji lembur karena sudah merasa lelah dan ingin segera beristirahat.

PDAM Tirta Manna memiliki karyawan sebanyak 42 orang. PDAM Tirta Manna merupakan Perusahaan BUMD bergerak di bidang perairan. Oleh sebab itu berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Komunikasi Interpersonal, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Manna”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, Penulis menemukan beberapa fenomena di PDAM Tirta Manna, antara lain:

1. Dalam variabel kinerja karyawan PDAM Tirta Manna kurang memanfaatkan waktu sebaik mungkin dengan sering menunda-nunda pekerjaan dan kurangnya kerjasama.
2. Dalam variabel kinerja karyawan PDAM Tirta Manna masih banyak yang datang terlambat masuk kerja dikarenakan kurang *prepare* atau kurang adanya persiapan di awal sebelum berangkat bekerja.

3. Dalam variabel komunikasi interpersonal karyawan PDAM Tirta Manna hanya diam ketika rekan kerjanya melakukan kesalahan karena kurangnya bersikap positif terhadap rekan kerja.
4. Dalam variabel komunikasi interpersonal ketika berkomunikasi dengan rekan kerja tidak menempatkan diri pada posisi yang sama karena kurang adanya kesetaraan.
5. Dalam variabel komitmen organisasi karyawan PDAM Tirta Manna kurang adanya pertimbangan yang matang karena bersedia bekerja di tempat lain jika ditawarkan gaji dan insentif yang lebih besar.
6. Dalam variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan tidak ikut serta dalam mengerjakan tugas rekan kerja karena kurang adanya sikap sukarela membantu tanpa diminta.
7. Dalam variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* kurang adanya sikap lebih melampaui standar minimum perusahaan karena tidak bersedia menggantikan rekan kerja yang tidak masuk kerja.
8. Dalam variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* permasalahan berhubungan dengan kesediaan bekerja lembur dalam membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja, karena mengharapkan diberikannya gaji lembur.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian yang ditemukan oleh penulis di atas, maka penulis merumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Adapun rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana Komunikasi Interpersonal, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Manna.
2. Bagaimana pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Manna secara parsial.
3. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Manna secara parsial.
4. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Manna secara parsial.
5. Bagaimana pengaruh Komunikasi Interpersonal, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Manna secara simultan.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data dan informasi mengenai Komunikasi Interpersonal, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Manna.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Komunikasi Interpersonal, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Manna.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Manna secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Manna secara parsial.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Manna secara parsial.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Komunikasi Interpersonal, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Manna secara simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat dan bahan evaluasi dalam permasalahan kinerja karyawan terutama khususnya bagi yang merupakan sumber daya manusia sebuah organisasi dan peneliti lainnya yang mendalami manajemen sumber daya manusia, untuk mengatasi permasalahan yang ada di organisasi.

1.4.2. Kegunaan Akademis

1. Bagi Penulis dalam penelitian ini akan menambah wawasan serta ilmu pengetahuan dalam membuat metode penelitian serta dalam data penelitian tersebut diketahui bagaimana perilaku karyawan di organisasi.
2. Bagi organisasi untuk meningkatkan rasa komunikasi, komitmen dan *OCB*, untuk meningkatkan kinerja karyawan, untuk meningkatkan hubungan dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut.
3. Bagi kampus dalam penelitian ini akan memberikan acuan baru untuk dijadikan contoh dalam metode penelitian yang nantinya dapat membantu para mahasiswa tahun ajaran selanjutnya.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dan pengumpulan data ini dilakukan di PDAM Tirta Manna yang berlokasi di Batu Kuning, Kecamatan Pasar Manna, Kabupaten Bengkulu Selatan, Bengkulu 38511.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret 2020 sampai dengan bulan Agustus 2020. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut:

Tabel 1.7
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Waktu Kegiatan (Bulan)																							
		Maret				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	2	3	4
1	Survey Tempat Penelitian	■	■																						
2	Melakukan Penelitian			■																					
3	Mencari Data				■																				
4	Membuat Proposal					■																			
5	Seminar						■																		
6	Revisi							■																	
7	Penelitian Lapangan								■	■	■	■	■	■	■	■	■								
8	Bimbingan													■	■	■	■	■	■	■	■				
9	Sidang																					■	■	■	■