

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Era globalisasi seperti sekarang ini perusahaan dituntut untuk mampu bersaing di dalam perusahaan secara professional. Teknologi dan informasi menjadi salah satu faktor perkembangan zaman dengan cepat sehingga masyarakat dimudahkan dalam segala aspek kegiatan yang dapat menyesuaikan dan menempatkan segala aspek dan urusan dalam berinteraksi dan berkomunikasi. Pada kemudahan perkembangan informasi dan teknologi yang kian pesat ini, masyarakat banyak di berikan fasilitas dan kemudahan dalam berkegiatan sesuai keinginannya dan kemampuan yang dimilikinya. Salah satu pengaruh yang signifikan dari era globalisasi dan perkembangan teknologi saat ini adalah peningkatan kualitas kemampuan atau daya saing individu dalam pelaksanaan proses kegiatan di dalam lingkungan organisasi ataupun perusahaan. Karena kualitas kemampuan atau daya saing yang dimiliki individu merupakan sebagai motor penggerak bagi suatu perusahaan (Nugraha Etc). tujuan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut tidak hanya ditentukan oleh besarnya dana yang dimiliki, teknologi yang digunakan, ataupun sarana dan prasarana yang ada dalam perusahaan tersebut, akan tetapi ada hal yang paling penting dalam proses penyatuan faktor-faktor yang dimiliki oleh perusahaan dalam rangka proses pencapaian tujuannya yaitu Sumber Daya Manusia ( Arjuna Rizaldi, 2017).

Menurut Arjuna Rizaldi & Lita Wulantika, menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah salah satu faktor produksi yang penting dalam penyatuan faktor-faktor yang dimiliki oleh perusahaan dalam usaha untuk mencapai tujuannya, karena sumber daya manusia suatu perusahaan dapat mengendalikan dan menggerakkan faktor-faktor produksi lainnya serta aktivitas-aktivitas yang dimiliki perusahaan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Faktor manusia didalam perusahaan mempunyai peran yang sangat penting, sumber daya manusia pada dasarnya di anggap sebagai penggerak kehidupan suatu organisasi atau perusahaan, sebab walaupun dengan moderennya peralatan atau mesin tanpa adanya sumber daya manusia yang terampil, maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Aspek terpenting dalam keberhasilan organisasi adalah adanya pengelolaan Sumber Daya Manusia yang terkait mengenai disiplin kerja karyawan dalam beraktivitas di dalam organisasi atupun perusahaan yang terdapat didalamnya. Menurut Daryanto & Darmiatun (2013: 49) menjelaskan bahwa disiplin pada dasarnya adalah kontrol diri dalam mematuhi aturan baik yang dibuat oleh diri sendiri maupun diluar pihak diri baik keluarga, lembaga pendidikan, masyarakat, bernegara, beragama maupun di dalam perusahaan. Artinya dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kontrol yang ada didalam diri setiap orang dalam mematuhi peraturan yang dibuat. Sedangkan menurut Kurniawan (2013: 136) menjelaskan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian

perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban. Aspek terpenting dari disiplin adalah ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan-aturan yang berlaku, serta kesadaran menjalankan tata tertib yang ada.

Dijelaskan menurut Lita Wulantika (2010) yang berjudul *Employee Performance Influenced by Their Quality of Work Life and Work Discipline*, “disiplin adalah salah satu sikap kemauan dan kemampuan seseorang untuk mampu mematuhi aturan serta norma yang ada di dalam perusahaan yang berlaku disekitarnya, dan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian di dalam tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun merupakan salah satu penghalang dan penghambat aktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan”.

Dalam meningkatkan disiplin pada perusahaan perlu sekali memperhatikan *reward* dan *phunishment* yang diberikan kepada setiap karyawan yang mematuhi norma-norma atau aturan yang ada, hal ini sejalan dengan *research gap* yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu tentang factor yang mempengaruhi peningkatan disiplin kerja para karyawan, berikut rincian penelitian terdahulu yang telah meneliti tentang faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, di antaranya:

Menurut penelitian Reni Fatmiya Utami (2019) yang berjudul *Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada PT. Lotte Mart Panakkukang*, hasil menunjukkan secara simultan *reward* dan *punishment* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan secara simultan terhadap kedisiplinan karyawan PT. Lotte Mart.

Sedangkan penelitian Muh. Ramli (2019) yang berjudul “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. London Sumatera (Perusahaan Ekspor Karet) Di Bulukumba”, hasil menunjukkan bahwa *reward* dan *Punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan pada PT.London sumatera (perusahaan ekspor karet) di Bulukumba.

Selanjutnya penelitian Syahrial Nuryadin (2016) yang berjudul pengaruh “Kepemimpinan, Pengawasan Dan Sanksi Hukuman Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kota Bima” hasil penelitian menjelaskan bahwa sanksi hukuman berpengaruh signifikan secara parsial terhadap peningkatan kedisiplinan kerja.

Penelitian Evi Liana (2018) yang berjudul “Pengaruh *Intrinsic Reward*, *Ekstrinsik Reward* Dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Ponorogo” hasil menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan.

Seterusnya penelitian Nuraeni, dkk (2019) yang berjudul “Pengaruh Penghargaan, Pengawasan Pimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerjapegawai Kabupaten Bulukumba (Studi Pada Kantor Camat Gantarang Dan Kindang)” hasil menunjukkan penghargaan yang diberikan kepada karyawan memiliki pengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja.

Mengacu kepada penelitian yang telah dilakukan peneliti terdahulu dapat disimpulkan bahwa ternyata disiplin kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh *reward* dan *punishment*. penghargaan (*reward*) merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, (Satrohadiwirya, 2010:17;Efendy dkk., 2017). Sedangkan Fahmi (2016:57) mengemukakan *Reward* dan *punishment* memiliki keeratan kuat ketika dihubungkan dengan kondisi kenyataan dilapangan. Artinya ketika seorang karyawan bekerja di sebuah perusahaan maka tentunya ia akan memperoleh imbalan dari hasil kerja kerasnya yaitu *reward* atau kompensasi namun ketika ia tidak mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya maka tentunya akan memperoleh sanksi.

Menurut (Arjuna Rizaldi, 2017), untuk mendorong karyawan agar dapat berprestasi dan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pihak manajemen perusahaan, maka setiap karyawan harus memiliki motivasi dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan di tempat mereka bekerja agar dapat memberikan kontribusi positifnya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Pemberlakuan metode *reward* merupakan hal yang penting untuk membentuk pribadi dari karyawan perusahaan tersebut. Untuk membuat *reward* dapat berjalan dengan baik diperlukannya konsistensi yang dapat menjamin bahwa *reward* yang diberikan haruslah bersifat konkrit (bermanfaat) dan tidak pandang bulu.

Menurut Sardiman (2011: 85) macam bentuk-bentuk *reward* adalah sebagai berikut:

1. Pemberian Angka atau Nilai

Angka sebagai simbol kegiatan belajar, angka yang dimaksud adalah bonus nilai atau tambahan nilai bagi siswa yang dapat berperilaku disiplin.

2. Pemberian Hadiah

Hadiah juga dapat dikatakan sebagai motivasi untuk berperilaku disiplin. Sebagian siswa akan merasa senang dan bangga apabila diberi hadiah atas perilakunya yang taat terhadap tata tertib.

3. Pemberian Pujian

Melalui pemberian pujian yang tepat akan memupuk suasana yang menyenangkan dan mempertinggi gairah dan membangkitkan harga diri siswa untuk selalu berperilaku disiplin.

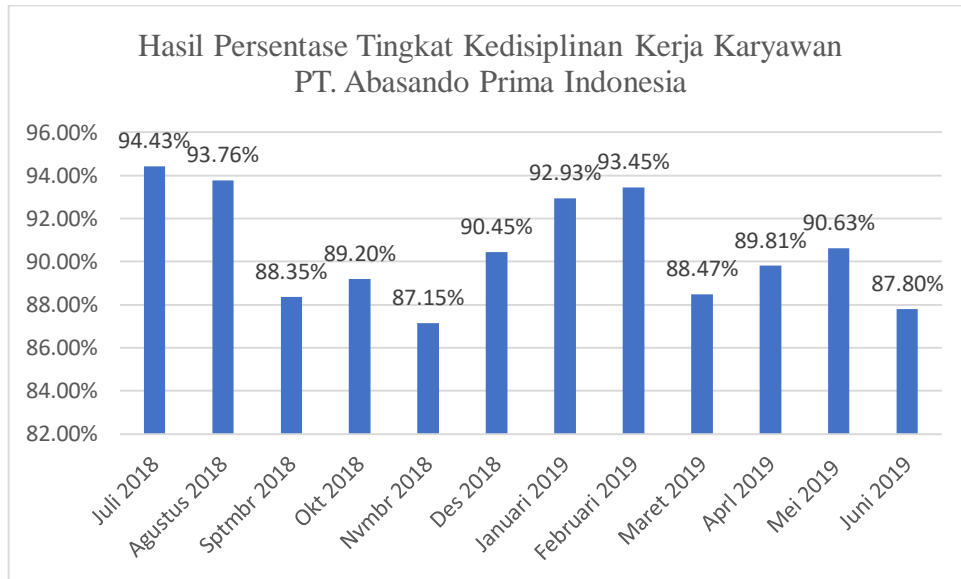
4. Pemberian Penghargaan

Melalui pemberian pujian yang berupa hadiah serti tambahan kompensasi.

Faktor kedua yang mempengaruhi disiplin kerja selanjutnya adalah *Punishment* berasal dari kata kerja Latin, *punire* dan berarti menjatuhkan hukuman pada seseorang karena suatukesalahan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), hukuman adalah sanksi yang dikenakan kepada orang yang melanggar aturan. Menurut Wiyani (2014: 186) menjelaskan bahwa hukuman adalah *reinforcement* yang negatif, tetapi

diperlukan dalam pendidikan. Sedangkan menurut Ngalm (2014: 192) menjelaskan bahwa punishment (hukuman) adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang (orang tua, guru, dan sebagainya) sesudah terjadi suatu pelanggaran.

Setiap perusahaan pasti ingin sekali meningkatkan disiplin kerja para karyawannya, yang khususnya begitupun PT. Abasando Prima Indonesia yang merupakan sebuah perusahaan swasta yang mengembangkan bisnisnya dibidang konstruksi, general supply, *procurement*, IT, dan *service maintenance* yang beralamat di jalan. Mars Utara VII No.8 Margahayuraya, Bandung. Saat ini PT. Abasando Prima Indonesia sering menggarap proyek-proyek atau tender yang di adakan oleh instansi pemerintah dan Badan Usaha Milik Negara. Akan tetapi PT. Abasando Prima Indonesia pun tidak menutup mata kepada pihak swasta yang ingin bekerja sama dengan PT. Abasando Prima Indonesia. Salah satu BUMN yang pernah bekerja sama dengan PT. Abasando Prima Indonesia adalah perusahaan pembuat senjata yaitu PT. Pindad dan salah satu pihak swasta yang pernah bekerja sama di antaranya Grab Indonesia. Namun jika melihat kepada data yang telah didapat dari HRD PT. Abasando Prima Indonesia pada bulan Juli 2018-Juni 2019, sangat disayangkan sekali bahwa hasil persentase tingkat kedisiplinan para karyawan sangat berfluktusasi yang cenderung menurun, berikut data yang di dapat dari HRD PT. Abasando Prima Indonesia:



Sumber: Bagian HRD yang telah di olah oleh peneliti (2020).

**Gambar 1. 1**

**Hasil Persentase Disiplin Kerja Karyawan Bulan Juli 2018-2019**

Melihat gamabar 1.1 mengenai hasil persentase disiplin kerja karyawan pada bulan Juli 2018 hingga Juni 2019 sangat terlihat dengan jelas bahwa kedisiplinan kerja karyawan PT. Abasando Prima Indonesia sangat berfluktuasi yang cenderung menurun sekali yang artinya tingkat disiplin yang terjadi di PT. Abasando Prima Indonesia masih belum maksimal, jika mengacu kepada penelitian terdahulu dan teori para ahli di atas yang telah dijabarkan oleh peneliti terkait faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan hal ini disebabkan oleh faktor *Reward* dan *Punishment* yang diterapkan perusahaan. Melihat hal ini peneliti tertarik untuk menanyakan kepada pihak HRD bagaimana *Reward* dan *Punishment* yang di terapkan oleh pihak perusahaan.



Berikut hasil wawancara pada tanggal 21 April 2019 bersama salah satu staf HRD PT.Abasandi Prima Indoensia:

5. Perusahaan selalu memberikan sanksi yang tegas kepada para karyawan yang 3 hari berturut-turut tidak masuk kerja tanpa ada keterangan surat dokter atau sakit.
6. Perusahaan menerapkan aturan yang tidak hadir dengan surat keterangan dokter atau sakit perlu mengganti ketidakhadirannya di hari liburnya (khusus pekreja lapangan) dan untuk staf kantor perusahaan menerapkan pemotongan gaji sesuai dengan jumlah ketidak hadirannya.
7. Perusahaan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang menaati peraturan dan bekerja dengan giat berupa cuti, insentif dan bonus.
8. Perusahaan selalu memperhatikan para karyawan yang memiliki dedikasi penuh kepada Perusahaan.

Mengacu kepada hasil wawancara bersama salah satu staf HRD PT. Abasasndo Prima Indonesia ternyata penerapan *reward* dan *punhisment* sudah di terapkan kepada para karyawan, pihak perusahaan memberikan *reward* yang terbaik untuk para karyawan yang menaati peraturan dan bekerja dengan penuh dedikasi terhadap karyawan dan perusahaan pun memberikan *punhisment* kepada karyawan yang bermasalah. Jika mengacu kepada penelitian terdahulu yang telah dijabarkan di atas, seharusnya *reward* dan *phunishment* yang diterapkan akan mempengaruhi disiplin

kerja para karyawannya, akan tetapi ternyata disiplin kerja karyawan masih sangat berfluktuasi yang cenderung menurun.

Melihat hal ini, maka peneliti memutuskan untuk mengkaji jauh lebih dalam bagaimana tanggapan para karyawan tentang *reward* dan *punishment* yang diterapkan oleh pihak perusahaan. Berikut hasil prasurvey kepada 13 karyawan PT. Abasando Prima Indoensia:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Prasurvey Variabel Reward Kepada 13 Karyawan**

| No              | Pertanyaan   | Yes | No | Yes (%)      | No (%)       |
|-----------------|--|-----|----|--------------|--------------|
| 1               | Perusahaan selalu memberikan pujian atas pencapaian saya dalam bekerja                                 | 9   | 4  | 69.2         | 30.8         |
| 2               | Perusahaan selalu memberikan pengumuman kepada karyawan yang lain ketika ada karyawan yang berprestasi | 3   | 10 | 23.07        | 76.93        |
| 3               | Perusahaan selalu memberikan hadiah kepada karyawan yang tidak pernah bolos bekerja                    | 12  | 1  | 92.3         | 7.7          |
| 4               | Penghargaan yang diberikan sesuai dengan keinginan saya  | 5   | 8  | 38.4         | 61.6         |
| Total Rata-Rata |  |     |    | <b>55.74</b> | <b>44.26</b> |

*Sumber: 13 karyawan PT. Abasando yang diolah peneliti 2020*

Melihat tabel 1.1 terkait variabel *reward*, terlihat dengan jelas bahwa *reward* yang diberikan pihak kepada perusahaan terlihat cukup baik dimata karyawan, namun sangat disayangkan pemberian *reward* tersebut belum maksimal karena masih banyak karyawan yang merasa bahwa penghargaan yang diberikan oleh pihak perusahaan belum sesuai dengan keinginan karyawannya. Selanjutnya peneliti ingin memperlihatkan hasil prasurvey variabel *punishment* yang diterapkan oleh pihak perusahaan kepada 13 orang karyawan. Berikut hasil prasurvey variabel *punishment*.

**Tabel 1. 2**

**Hasil Prasurvey Variabel punishment Kepada 13 Karyawan**

| No              | Pertanyaan   | Yes | No | Yes (%)      | No (%)       |
|-----------------|--|-----|----|--------------|--------------|
| 1               | Hukuman yang diberikan perusahaan membuat saya tidak ingin melanggar peraturan perusahaan                          | 7   | 6  | 53.84        | 46.16        |
| 2               | Hukuman yang diberika perusahaan membuat saya tidak ingin mengulangi lagi kesalahan melanggar peraturan perusahaan | 8   | 5  | 61.6         | 38.4         |
| 3               | Saya merasa hukuman yang diberikan setimpal dengan kesalahannya  | 9   | 4  | 69.2         | 30.8         |
| 4               | Saya merasa hukuman perusahaan sudah tepat untuk membuat para karyawan merasa jera                                 | 10  | 3  | 76.93        | 23.07        |
| Total Rata-Rata |  |     |    | <b>65.39</b> | <b>34.69</b> |

*Sumber: 13 karyawan PT. Abasando yang diolah peneliti 2020*

Melihat tabel 1.2 terkait variabel *punishment*, terlihat dengan jelas bahwa *punishment* yang diberikan pihak kepada perusahaan terlihat cukup baik dimata karyawan, namun sangat disayangkan pemberian *phunishment* tersebut belum maksimal karena masih banyak karyawan yang merasa bahwa hukuman yang diberikan masih belum membuat karyawan tidak ingin mengulangi kesalahannya dalam melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaannya.

Seterusnya penelitian Nuraeni, dkk (2019) yang berjudul “Pengaruh Penghargaan, Pengawasan Pimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerjapegawai Kabupaten Bulukumba (Studi Pada Kantor Camat Gantarang Dan Kindang)” hasil menunjukkan penghargaan yang diberikan kepada karyawan memiliki pengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai disiplin kerja, berikut adalah tabel hasil prasurvey kinerja:

**Tabel 1.3**

**Hasil Prasurvey Variabel Disiplin Kerja Kepada 13 Karyawan**

| No              | Pertanyaan                               | Yes | No | Yes (%)     | No (%)      |
|-----------------|--|-----|----|-------------|-------------|
| 1               | Saya tidak pernah terlambat masuk kerja  | 9   | 4  | 64.2        | 35.8        |
| 2               | Saya selalu menaati peraturan perusahaan | 7   | 6  | 53.8        | 46.2        |
| 3               | Saya selalu mematuhi perintah atasan     | 8   | 5  | 61.5        | 38.5        |
| 4               | Pakaian saya selalu rapih saat bekerja   | 5   | 8  | 38.4        | 61.6        |
| Total Rata-Rata |  |     |    | <b>54.4</b> | <b>45.6</b> |

Sumber: 13 karyawan PT. Abasando yang diolah peneliti 2020

Tabel 1.3 diatas adalah hasil pra survet disiplin kerja terhadap 13 responden menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan PT. Abasando Prima Indonesia sudah baik tetapi masih belum terlalu maksimal, yang artinya masih adanya para karyawan yang tidak disiplin dalam mematuhi peraturan perusahaan, hal ini menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan PT. Abasando Prima Indonesia harus lebih ditingkatkan kembali dalam menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan peneliti terdahulu, teori para ahli dan implementasi dilapangan ternyata telah terjadi hal yang cukup membuat peneliti tertarik untuk meneliti perusahaan PT. Abasando Prima Indonesia, karena fenomena yang terjadi dilapangan selama bulan Juli 2018 hingga Juni 2019 tingkat disiplin kerja para karyawan sangat berfluktuasi yang cenderung menurun, ketika di kaji lebih dalam perusahaan sebenarnya telah memberikan *reward* dan *punishment* kepada setiap karyawan yang mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan, akan tetapi *reward* dan *punishment* yang di tertapkan pihak perusahaan belum maksimal sehingga membuat beberapa karyawan merasa *reward* yang diberikan belum sesuai

dengan keinginan para karyawan dan *punishment* yang diberikan pun belum membuat para karyawan merasa tidak ingin mengulangi kesalahannya dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Melihat hal ini, maka peneliti memutuskan untuk mengambil judul penelitian, **“REWARDS DAN PUNISHMENT PENGARUHNYA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI PT. ABASANDO PRIMA INDONESIA”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas diatas, maka dapat disimpulkan bahwa identifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Tingkat disiplin kerja karyawan PT. Abasando Prima Indonesia sangat berfluktuasi yang cenderung menurun pada bulan Juli 2018 hingga Juni 2019.
2. Para karyawan merasa *reward* yang diberikan belum sesuai dengan keinginan para karyawan.
3. Para karyawan merasa bahwa *phunishment* yang diberikan belum membuat karyawan merasa tidak ingin mengulangi kesalahan dalam mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berberapa masalah yang akan dirumuskan dalam penelitian tentang pengaruh reward dan punishment terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Abasando Prima Indonesia Antara lain:

1. Bagaimana gambaran *rewards* dan *phunishment* dan kinerja karyawan PT. Abasando Prima Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh *rewards* terhadap disiplin kerja karyawan PT. Abasando Prima Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan PT. Abasando Prima Indonesia?
4. Bagaiman pengaruh *rewards* dan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan PT. Abasando Prima Indonesia?

### **1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui bagaimana gambaran *rewards* dan *phunishment* dan kinerja karyawan PT. Abasando Prima Indonesia
2. Mengetahui Bagaimana Rewards dan Punishment berdampak pada disiplin kerja karyawan
3. Mengetahui Seberapa besar pengaruh dari *Rewards* dan *Punishment* terhadap disiplin kerja karyawan
4. Mengetahui Keterkaitan antara *Rewards* dan *Punishment* yang berpengaruh pada disiplin kerja karyawan.

## **1.4.2 Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemahaman aktivitas didalam kinerja perusahaan yang dibahas dan terkait dalam penelitian ini mengenai pengaruh rewards dan punishment terhadap disiplin kerja karyawan di dalam organisasi ataupun perusahaan yang terkait di dalamnya.

### **2. Kegunaan Akademis**

#### **1. Bagi Pengembangan Ilmu**

Diharapkan dapat dijadikan sebagai pemahaman pemikiran dalam pengembangan serta penganalisisan mengenai disiplin kerja karyawan di dalam perusahaan yang terkait pada pembahasan dan peningkatan kualitas perusahaan terkait dari aktivitas yang berpengaruh pada rewards ataupun punishment.

#### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Diharapkan dapat dijadikan bahan referensi dan informasi pendukung, yang dapat menjadi sumbangan pemikiran untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam mengenai topik yang serupa dalam organisasi ataupun perusahaan yang akan di angkat pembahasaannya.

## 1.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian

### 1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dan pengumpulan data bertempat di PT. Abasasndo Prima Indonesia, jalan. Mars Utara VII No.8 Margahayuraya, Bandung.

### 1.5.2 Waktu Penelitian

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

**Table 1.3**  
**Tabel Kegiatan Penelitian**

| No | Uraian                   | Waktu Penelitian |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |
|----|--------------------------|------------------|---|---|---|-------|---|---|---|-----|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|---------|---|---|---|
|    |                          | 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                   |                  |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   | ■       | ■ | ■ | ■ |

*Sumber Diolah Peneliti 2020*