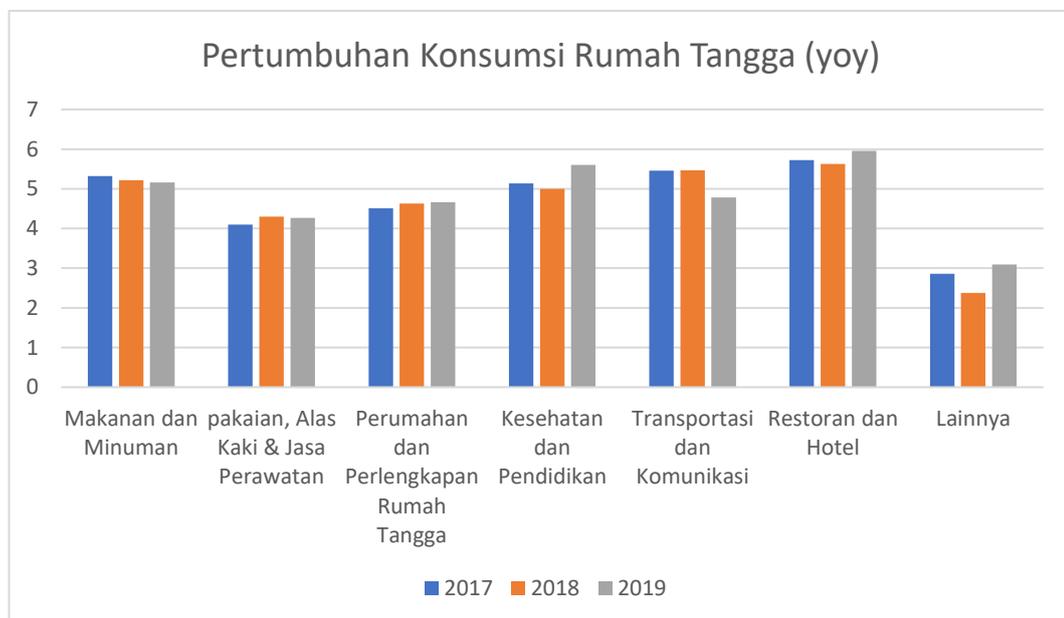


# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pengaruh perkembangan industri jasa yang cukup meningkat membuat tekanan persaingan bisnis yang semakin ketat. Banyak perusahaan jasa di Indonesia memiliki strategi masing-masing dalam menghadapi persaingan di industri yang ada. Perkembangan industri jasa telah merambah ke berbagai bidang. Salah satu sektor yang memiliki perkembangan yang cukup baik adalah sektor perhotelan. Menurut data yang diperoleh dari *website* Badan Pusat Statistik (BPS) Nasional, sektor perhotelan memiliki perkembangan yang cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat pada Gambar 1.1

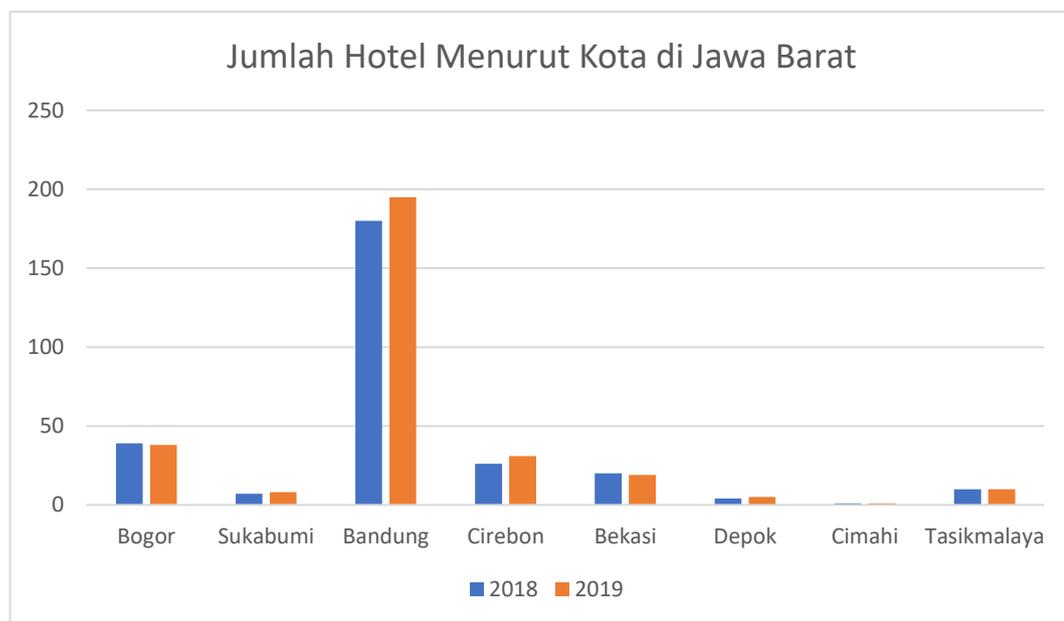


**Gambar 1.1 Pertumbuhan Konsumsi Rumah Tangga pada Industri di Indonesia**

Sumber : [www.bps.go.id](http://www.bps.go.id) (2020)

Berdasarkan pada data yang terdapat pada gambar 1.1 dapat diketahui jika perkembangan industri pariwisata yang terdiri dari restoran dan hotel memiliki persentase pertumbuhan tertinggi jika dilihat pada pertumbuhan konsumsi rumah tangga industri di Indonesia dengan persentase pertumbuhan sebesar 5.72% di tahun 2017, 5.63% di tahun 2018, dan 5.96% di tahun 2019.

Industri perhotelan sendiri merupakan industri yang memiliki perkembangan yang cukup pesat di setiap tahunnya. Perkembangan tersebut terjadi hampir di seluruh wilayah Indonesia tak terkecuali di Kota Bandung. Menurut data BPS Jawa Barat, Kota Bandung merupakan kota dengan jumlah hotel tertinggi jika dibandingkan dengan kota lainnya di wilayah Jawa Barat. Jumlah tersebut dapat dilihat pada Gambar 1.2 berikut :



**Gambar 1.2 Jumlah Hotel Menurut Kota di Jawa Barat**

Sumber : [jabar.bps.go.id](http://jabar.bps.go.id) (2020)

Menurut data jumlah hotel menurut kota di Jawa Barat pada gambar 1.2, Kota Bandung menjadi kota dengan jumlah hotel terbanyak di wilayah Jawa Barat dengan total jumlah hotel sebanyak 180 di tahun 2018 dan meningkat menjadi 195 di tahun 2019. Terjadi peningkatan jumlah hotel yang cukup signifikan yaitu sebanyak 15 hotel baru di Kota Bandung. Hal tersebut menunjukkan jika Kota Bandung memiliki daya tarik pariwisata yang cukup tinggi dibandingkan dengan kota-kota lainnya di wilayah Jawa Barat.

Perusahaan yang tidak memperhatikan persaingan tentu akan tertinggal, oleh sebab itu dibutuhkan strategi yang tepat bagi perusahaan agar mampu memiliki keunggulan kompetitif bagi perusahaannya. Keunggulan kompetitif tidak semata-mata dapat dilihat dari profitabilitas yang dimilikinya saja, melainkan dari keseluruhan aspek bisnis yang dimiliki oleh suatu perusahaan.

Suatu perusahaan harus selalu memperhatikan beberapa aspek untuk mencapai keunggulan kompetitif dari para pesaingnya. Aspek tersebut dinilai mampu membantu perusahaan menjalankan kegiatan operasionalnya dengan target yang direncanakan. Salah satu aspek yang dinilai cukup penting untuk diperhatikan dan memiliki prospek jangka panjang bagi perusahaan adalah memperhatikan kinerja karyawan yang dimiliki.

Kinerja karyawan merupakan suatu persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan

untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawan agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Selain itu ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Secara umum karyawan bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu para karyawan akan semakin giat bekerja bila hasil yang dicapai dari pekerjaan memperoleh imbalan atau balas jasa yang adil dan memuaskan. Terdapat banyak faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja, antara lain motivasi. Motivasi ada bermacam-macam, diantaranya motivasi dari dalam diri, motivasi dari lingkungan kerja, dan motivasi dari atasan. Konsep dasar teori motivasi, adalah seorang akan bersedia bekerja dengan baik, bila orang berkeyakinan akan memperoleh imbalan yang ada kaitannya langsung dengan kerjanya. Insentif merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi.

Handoko (2002), insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan agar supaya karyawan dapat bekerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Pemberian insentif dalam instansi, baik lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta sangat bermanfaat untuk bisa meningkatkan kinerja pegawai, karena insentif dapat meningkatkan keyakinan pegawai bahwa prestasi yang tinggi akan menghasilkan imbalan, dan untuk dapat mengikuti segala

perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan organisasi maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat di perlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat optimal sesuai kemampuan masing-masing.

Motivasi kerja sangat dibutuhkan karyawan dalam peningkatan kinerjanya. Motivasi adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja karyawan akan menentukan kinerjanya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2007:141). Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan.

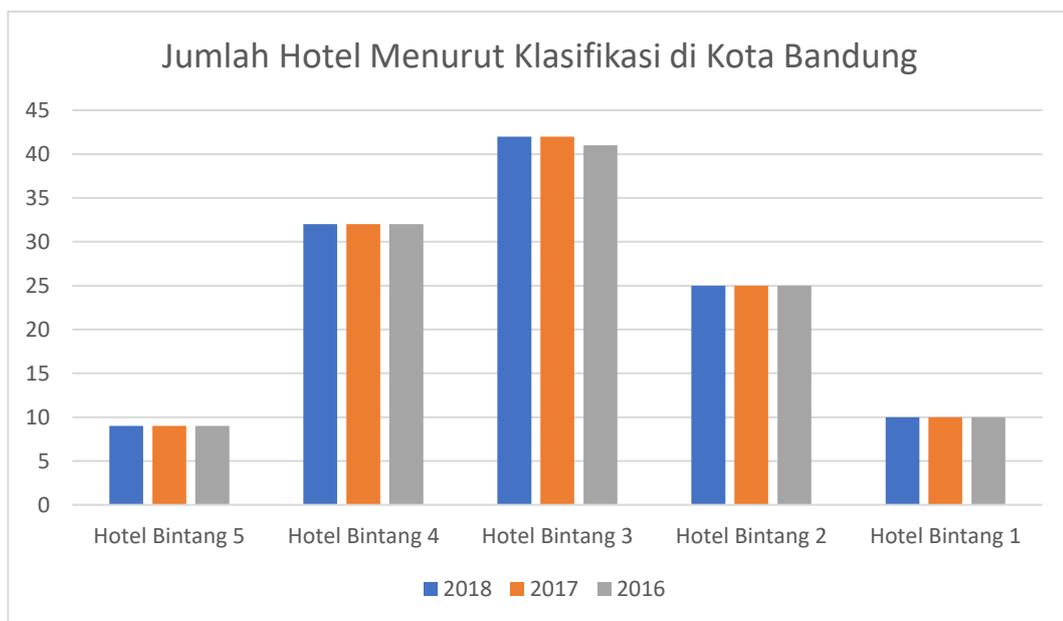
Motivasi kerja muncul karena adanya dorongan kebutuhan yang dirasakan seseorang. Menurut McClelland jika kebutuhan seseorang sangat kuat maka motivasi orang tersebut bertambah untuk menggunakan perilaku yang mengarah ke

pemuasan kebutuhannya (Robbins, 2006:215). Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) dan kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*). Kebutuhan akan prestasi merupakan kebutuhan seseorang untuk mengungguli dan melakukan sesuatu dengan lebih baik dari yang telah dilakukan sebelumnya. Kebutuhan akan kekuasaan merupakan keinginan untuk berpengaruh dan mengendalikan orang lain dan kebutuhan berafiliasi merupakan kebutuhan untuk bersosialisasi dan diterima baik oleh orang lain. Ketiga hal ini akan dapat memotivasi seseorang dalam bekerja sehingga dapat mendorong terjadinya peningkatan kinerja karyawan.

Budaya yang kuat adalah bahwa budaya itu akan meningkatkan perilaku yang konsisten. Budaya itu menyampaikan kepada pegawai tentang bagaimana perilaku yang seharusnya. Seorang anggota akan mau berpartisipasi, bila yang bersangkutan mengetahui tujuan organisasi tersebut, manfaat terhadap dirinya, dan cara organisasi itu dalam mencapai tujuan (Robbins, 1994:485). Dan dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku (Moh Pabundu Ika, 2010:5).

Perusahaan jasa merupakan suatu unit usaha yang kegiatannya memproduksi produk yang tidak berwujud “jasa” dengan tujuan untuk mendapatkan laba atau keuntungan. Atau perusahaan jasa dapat diartikan juga sebagai suatu perusahaan yang menjual jasa yang diproduksinya, bertujuan untuk memenuhi kebutuhan para konsumen dan mendapatkan keuntungan.

Kota Bandung merupakan kota yang memiliki destinasi wisata yang menarik bagi wisatawan lokal maupun mancanegara. Dengan kondisi alam yang cukup baik, Kota Bandung mengandalkan potensi wisata alam yang masih terawat dan asri. Kondisi tersebut tentu harus didukung dengan fasilitas yang disediakan bagi para wisatawan seperti tempat penginapan, kemudahan akses, dan keamanan. Dalam penyediaan tempat penginapan, Kota Bandung menyediakan berbagai alternatif penginapan mulai dari *guest house* hingga hotel berbintang. Hal tersebut dapat dilihat pada gambar 1.3 berikut :



**Gambar 1.3 Jumlah Hotel Menurut Klasifikasi (2016 - 2018)**

Hotel Neo Dipatiukur Bandung yang merupakan salah satu brand dari Archipelago International dan menjadi brand Neo pertama yang hadir di Kota Bandung. Hotel Neo Dipatiukur merupakan hotel dengan konsep budget di bawah

bendera perusahaan PT. CAKRAWALA NIRWANA GLOBAL INDO dan berdiri pada tahun 2015 dan berlokasi di Jalan Dipatiukur No. 72 - 74, Lebakgede, Coblong, Kota Bandung 40132 Jawa Barat, sebagai hotel berbintang 3 (\*\*\*)).

Hotel Neo Dipatiukur Bandung masih tergolong hotel baru, karena baru berdiri selama 6 tahun, dan dibuka pertama kali (*Grand opening*) untuk tamu pada tanggal 10 Juli 2015 dengan nama Neo Dipatiukur Hotel. Dinamakan Neo karena mengusung tema *New* atau baru, dimana hotel memiliki pelayanan yang tidak terlalu formal dan juga memiliki arsitektur modern minimalis. Dirancang dengan gaya kontemporer modern sesuai dengan tren baru dalam perancangan hotel, Neo Hotel menawarkan ruang terbuka yang abstrak yang menciptakan suasana relaksasi dan revitalisasi di lingkungan yang trendi namun terjangkau.

Berdasarkan hasil kuesioner penulis dengan para karyawan yang mewawancarai dengan google form, mendapatkan informasi mengenai Hotel Neo Dipatiukur Bandung pada bahwa kinerja karyawan belum maksimal karena masih terdapat beberapa karyawan yang belum baik. Seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini.

**Tabel 1.1**  
**Survey Awal Kinerja Karyawan (Y)**

No	Variabel Kinerja Karyawan (Y)	JAWABAN			
		Ket	Ya	Tidak	Total
1	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan	Frek	16	4	20
		%	80%	20%	100%

2	Memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan dalam satu waktu.	Frek	10	10	20
		%	50%	50%	100%
3	Penggunaan waktu sesuai yang ditargetkan dalam bekerja	Frek	7	13	20
		%	35%	65%	100%
4	Dapat bekerja sama dengan tim	Frek	14	6	20
		%	70%	30%	100%

Berdasarkan hasil kuesioner 20 responden diatas dapat kita lihat bahwa dalam variabel *Kinerja Karyawan* yang diukur dengan indikator *Kualitas Kerja*, *Kuantitas Kerja*, *Penggunaan Waktu*, *Kerjasama* yang menjadi fenomena dari variabel ini adalah indikator *Penggunaan waktu*, dikarenakan indikator *penggunaan waktu* mendapatkan rate 35% yang menjawab ya. Fenomena diatas menunjukkan bahwa organisasi masih belum benar-benar memperhatikan kinerja karyawan.

Kemudian, hal yang mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Neo Dipatiukur Bandung adalah variabel *Insentif*, dapat dilihat pada (table 1.2) salah satunya dari adanya indikasi perusahaan kurang memperhatikan pemberian insentif kepada karyawan. Pentingnya insentif bagi karyawan disini dikarenakan agar karyawan semangat dalam bekerja. Hal ini diperkuat dengan survey awal yang penulis lakukan kepada beberapa karyawan. Berikut ini hasil kuesioner kepada 20 responden yang disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini:

**Tabel 1.2**  
**Survey Awal Insentif (X1)**

No		JAWABAN
----	--	---------

Variabel Insentif (X1)		Ket	Ya	Tidak	Total
1	Insentif diberikan berdasarkan hasil kerja	Frek	8	12	20
		%	40%	60%	100%
2	Insentif diberikan berdasarkan lamanya bekerja	Frek	18	2	20
		%	90%	10%	100%
3	Terdapat senioritas dalam pemberian insentif	Frek	8	12	20
		%	40%	60%	100%
4	Insentif diberikan berdasarkan kebutuhan karyawan	Frek	16	4	20
		%	80%	20%	100%
5	Pemberian insentif diberikan atas dasar kelayakan karyawan	Frek	10	10	20
		%	50%	50%	100%
6	Terdapat evaluasi jabatan sebelum pemberian insentif	Frek	20	0	20
		%	100%	0	100%

Berdasarkan hasil survey awal 20 responden diatas dapat kita lihat bahwa yang menjadi fenomena dari variabel insentif adalah adanya pemberian insentif yang masih belum diberikan berdasarkan hasil kerja, hal ini ditunjukkan oleh rate 60% yang menjawab tidak. Akibatnya mempengaruhi insentif karyawan yang tidak diberikan secara optimal. Hal ini tentu mempengaruhi pemberian insentif karyawan didalam perusahaan.

Kemudian, hal yang mempengaruhi Insentif pada karyawan Hotel Neo Dipatiukur adalah variabel *Motivasi Kerja*, dapat dilihat pada (table 1.3) salah satunya dari adanya indikasi organisasi kurang memberikan motivasi kepada karyawan. Pentingnya motivasi bagi karyawan disini dikarenakan agar karyawan semangat dalam bekerja. Hal ini diperkuat dengan survey awal yang penulis

lakukan kepada beberapa karyawan. Berikut ini hasil kuesioner kepada 20 responden yang disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini:

**Tabel 1.3**  
**Survey Awal Motivasi Kerja (X2)**

No	Variabel Motivasi Kerja (X2)	JAWABAN			
		Frek	Ya	Tidak	Total
1	Kebutuhan sehari-hari dapat terpenuhi dengan bekerja	Frek	18	2	20
		%	90%	10%	100%
2	Terdapat jaminan Kesehatan dan keselamatan kerja	Frek	16	4	20
		%	80%	20%	100%
3	Terdapat perhatian khusus terhadap pegawai yang dilakukan perusahaan	Frek	7	13	20
		%	35%	65%	100%
4	Terdapat pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi dalam bekerja	Frek	10	10	20
		%	50%	50%	100%
5	Terdapat kesempatan dalam pengembangan karir dan potensi diri	Frek	14	6	20
		%	70%	30%	100%

Berdasarkan hasil kuesioner 20 responden diatas dapat kita lihat bahwa dalam variabel *Motivasi Kerja* yang diukur dengan indikator Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, dan Kebutuhan Akulturasi Diri. yang menjadi fenomena dari variabel ini adalah indikator kebutuhan sosial dikarenakan mendapat rate 65% yang menjawab tidak. Hal ini menandakan bahwa adanya indikasi kurangnya perusahaan memberi perhatian khusus terhadap para karyawannya.

Kemudian, hal yang mempengaruhi kinerja karyawan lainnya pada karyawan adalah kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai karyawan *Budaya Organisasi*. Nilai-nilai individu atau karyawan dapat dijabarkan lebih lanjut sebagai kebutuhan yang diinginkan karyawan terhadap organisasinya. Dapat dilihat pada (table 1.3) adanya indikasi bahwa terdapat ketidaksesuaian antara nilai yang dimiliki oleh individu dengan organisasi. Hal ini diperkuat dengan survey awal yang penulis lakukan kepada 20 responden yang disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini:

**Tabel 1.4**  
**Survey Awal Budaya Organisasi(X3)**

No	Variabel Budaya Organisasi (X3)	JAWABAN			
		Frek	Ya	Tidak	Total
1	Karyawan diberikan kebebasan dalam berinovasi dan pengambilan keputusan	Frek	7	13	20
		%	35%	65%	100%
2	Terdapat ketelitian yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	Frek	16	4	20
		%	80%	20%	100%
3	Pekerjaan dikerjakan dengan berorientasi hasil	Frek	18	2	20
		%	90%	10%	100%
4	Pengembangan karyawan dilakukan sebagai fokus dari perusahaan	Frek	8	12	20
		%	40%	60%	100%

Dari hasil kuesioner 20 responden diatas dapat kita lihat bahwa dalam variabel Budaya Organisasi yang diukur dengan indikator Inovasi dan Pengambilan Resiko, Perhatian Terhadap Detal, Orientasi Hasil, dan Orientasi

Individu. yang menjadi masalah dari variabel ini adalah Inovasi dan Pengambilan Resiko serta Orientasi Individu dikarenakan mendapat rate 65% dan 60% menjawab tidak. Hal ini menandakan bahwa terdapat permasalahan terkait kebebasan dalam berinovasi dan pengambilan resiko serta perusahaan yang tidak berorientasi kepada pengembangan individu yang menjadi bagian dari perusahaan.

Beberapa model penelitian terhadap kinerja karyawan yang meliputi *insentif, motivasi kerja dan budaya organisasi*, dilihat masih sedikit dilakukan secara bersamaan. Adapun penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh secara simultan pemberian insentif dan motivasi kerja yang dilakukan oleh (Anggriawan et al., 2015) menunjukkan hasil bahwa pemberian insentif dan motivasi kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap variasi naik turunnya kinerja karyawan pada perusahaan CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu.

Penelitian yang telah ada belum melakukan pengujian secara komprehensif pengaruh budaya organisasi dan insentif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah mengetahui pengaruh budaya organisasi dan insentif kinerja karyawan, serta pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukab penelitian dengan judul **“INSENTIF, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL NEO DIPATIUKUR BANDUNG”**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas maka masalah-masalah yang dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut :

1. Kurangnya karyawan menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan, kondisi ini mengindikasikan masih rendahnya kinerja karyawan pada Hotel Neo Dipatiukur Bandung
2. Insentif yang diterima masih belum diberikan berdasarkan hasil kerja, kondisi ini mengindikasikan masih kurangnya perusahaan memberikan insentif tepat waktu.
3. Kurangnya perusahaan memberi perhatian khusus terhadap para karyawannya, kondisi ini mengindikasikan perusahaan belum memberikan motivasi secara optimal.
4. Masih kurangnya kebebasan dalam berinovasi dan pengambilan resiko serta perusahaan yang tidak berorientasi kepada pengembangan individu yang menjadi bagian dari perusahaan, kondisi ini mengindikasikan masih lemahnya budaya organisasi pada Hotel Neo Dipatiukur Bandung.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Insentif, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan di Hotel Neo Dipatiukur Bandung.
2. Apakah Insentif berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Neo Dipatiukur Bandung.
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Neo Dipatiukur Bandung.
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
5. Apakah Insentif, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Neo Dipatiukur Bandung.

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

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel yang diteliti terhadap perusahaan yang diteliti serta untuk mendapatkan informasi-informasi tentang apa saja yang harus dilakukan perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia pada perusahaan khususnya dalam mengelola insentif, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Insentif, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan di Hotel Neo Dipatiukur Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Insentif terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Neo Dipatiukur Bandung.
3. Untuk mengetahui Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Neo Dipatiukur Bandung.
4. Untuk mengetahui Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Neo Dipatiukur Bandung.
5. Untuk mengetahui pengaruh Insentif, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Neo Dipatiukur Bandung.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang cara mengatasi insentif, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Neo Dipatiukur Bandung.

2. Bagi Perusahaan

Dapat menjadi bahan pertimbangan untuk mengatasi insentif, motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

### 3. Bagi Karyawan

Karyawan sebagai sumber penting bagi perusahaan, diharapkan bisa mengatasi insentif, motivasi kerja dan budaya organisasi yang baik bagi kinerja karyawannya masing-masing.

#### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

Secara akademis di harapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, dapat memberikan satu karya peneliti baru yang dapat mendukung dalam pengembangan sistem informasi.

### **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

#### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Penulis melaksanakan Survei dan Penelitian pada Jl. Dipatiukur No.72 - 74, Lebakgede, Kecamatan Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat 40132.

#### **1.5.2 Waktu Penelitian**

Dalam kegiatan penelitian diperlukan waktu yang cukup lama, agar kegiatan dapat berjalan dengan efektif dan efisien maka di perlukan jadwal penelitian pada penelitian yang akan dilakukan, maka penulis menetapkan perancangan untuk jadwal penelitian yaitu dimulai dari bulan Oktober sampai dengan bulan Maret.

