

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan sumber daya penting yang dapat menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan penting daripada sumber daya lainnya, terutama pada perusahaan yang membutuhkan banyak karyawan. Demikian pentingnya sumber daya manusia dalam mendukung keberhasilan perusahaan, sehingga permasalahan yang berhubungan dengan sumber daya manusia harus mendapatkan prioritas untuk diselesaikan sehingga dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan (Dewi & Desak, 2016).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai suatu masalah yang ada dalam ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan guna mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditentukan Isniar, et all (2018:69). Perusahaan perusahaan sudah mulai menjadikan sumber daya manusia demi sumber daya utama dari suatu perusahaan sehingga mulai terbentuk dengan adanya departemen sumber daya manusia dalam setiap perusahaan.

Tenaga kerja atau karyawan adalah merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa karyawan, perusahaan tidak dapat berjalan baik. Karyawan dapat menjadi modal utama bagi perusahaan. Sebagai modal karyawan perlu dikelola agar tetap menjadi produktif. Akan tetapi dalam pengelolaannya bukanlah hal yang mudah, karena karyawan mempunyai

pikiran dan status yang berbeda. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus bisa mendorong para karyawannya agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing, dengan cara terus menerus meningkatkan semangat kerja karyawannya. Sehingga perusahaan dapat mempertahankan loyalitas karyawan guna untuk mencapai tujuan perusahaan (Andriani, dkk., 2020).

Dalam dunia kerja usaha di era globalisasi ini, karyawan merupakan aset yang paling penting dalam proses berjalannya suatu badan usaha, karyawan memiliki fungsi yang paling utama dan pengaruh yang paling besar untuk kemajuan suatu badan usaha ataupun perusahaan. Untuk melihat suatu perkembangan karyawan berdasarkan kemajuan teknologi masa kini dapat dilakukan berdasarkan produktivitas kerja karyawan. Karena produktivitas sangat berpengaruh terhadap kemajuan ataupun perkembangan sebuah badan usaha dan juga dalam penentuan kemerosotan sebuah badan usaha. Semakin baik produktivitas yang dimiliki karyawan di dalam sebuah badan usaha maka dapat dikatakan badan usaha tersebut juga berkembang dengan baik. “Produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu” (Rusli Syarif di dalam Agustini: 2011). Jadi dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah hasil dari bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya, dengan demikian dapat diketahui apabila produktivitas karyawan baik maka akan menunjang prestasi perusahaan serta dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, namun apabila produktivitas karyawan menurun maka prestasi karyawan otomatis menurun dan akan ada kesulitan didalam pencapaian tujuan.

Berjalan atau tidaknya sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh karyawan, dan dalam proses peningkatan prestasi perusahaan sangat berpengaruh kepada produktivitas karyawan pada dasarnya produktivitas ditumbuhkan dengan cara yang sederhana, yaitu ketika karyawan dipenuhi kebutuhannya maka dia juga akan berusaha memenuhi kebutuhan dari pada perusahaan tempat dia bekerja. Perusahaan harus berusaha memenuhi kebutuhan karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di dalam organisasi. Apabila stres kerja meningkat, maka dapat mengakibatkan produktivitas kerja menjadi rendah. Oleh sebab itu, stres kerja menjadi penting untuk diteliti karena stres kerja sendiri dapat menjadi faktor utama menurunnya produktivitas kerja.

Bamidele, Adedeji, dan Samuel (2014) yang menemukan bahwa stres secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga berdampak pula terhadap produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Selanjutnya, Cherny dan Kartikasari (2017) mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan pada produktivitas kerja, sehingga tidak berdampak pada produktivitas karyawan. Dengan kata lain, produktivitas berjalan lancar walaupun karyawan sedang mengalami stres kerja. Temuan tersebut didukung oleh Lucia, Kawet, dan Trang (2015) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kemudian muncul persepsi bahwa terdapat sesuatu perbedaan diantara unsur stres dan unsur produktivitas kerja, karena stres sendiri sering dihubungkan dengan sebuah situasi yang emosional

dari individu itu sendiri sedangkan produktivitas kerja lebih dihubungkan dengan sebuah tanggung jawab dari pribadi terhadap organisasi. Unsur emosional dari individual kurang dapat menjadi penghalang tugas dari karyawan untuk mencapai produktivitas kerja, akan tetapi stres kerja memberikan pengaruh positif bagi produktivitas karyawan. Sebaliknya temuan, Harrisma dan Witjaksono (2013) menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada produktivitas. Hal ini disebabkan oleh tuntutan tugas, tuntutan antar pribadi, tuntutan peran, kepemimpinan organisasi, dan juga struktur organisasi, sehingga dapat menurunkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Pengalaman kerja selain memiliki peran penting dalam peningkatan keahlian, pengalaman juga memiliki upaya penting dalam pengembangan tingkah laku dan sikap karyawan sebagaimana diungkapkan oleh ahli psikologis, bahwa perkembangan adalah bertambahnya potensi untuk bertingkah laku. Mereka juga mengatakan bahwa, suatu perkembangan dapat dilukiskan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi (Knoers & Haditono 1999).

Pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi yang dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan

aktivitasnya Adanya motivasi yang baik akan mendorong karyawan tersebut untuk lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Motivasi yang tinggi mempengaruhi produktivitas secara menguntungkan apabila disertai oleh bimbingan manajer dan pengawas yang baik, sehubungan dengan itu maka perusahaan sebagai organisasi harus bertindak secara efisien dan efektif, terutama dalam kaitannya memacu peningkatan produktifitas tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi. Pada dasarnya penurunan semangat kerja dapat terjadi karena turunnya motivasi kerja karyawan. Semangat kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu pimpinan harus memperhatikan serta berusaha untuk mengetahui bagaimana cara mendorong karyawan dalam bekerja. Pimpinan perusahaan harus dapat memberikan suatu motivasi yang dapat mendorong karyawan dalam bekerja. Dalam meningkatkan produktivitas tenaga manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha untuk menghasilkan barang dan jasa, sebab pada hakekatnya produk dan teknologi adalah hasil manusia juga, hendaknya kitapun menyadari bahwa manusia bukanlah dipandang sebagai mesin produksi saja tetapi dipandang sebagai manusia yang memiliki perasaan, pikiran, potensi, minat, kebutuhankebutuhan serta mempunyai tujuan hidup tertentu. Untuk tujuan hidup ini diusahakan pemahaman yang lebih baik tentang faktror-faktor yang menentukan prilaku manusia dan juga dikembangkan cara yang baik untuk menanganinya.

Maullang (2001:120) menjelaskan bahwa Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu untuk

mencapai tujuan mencapai tujuan yang di inginkan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja sangat penting artinya bagi perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari karyawan maka tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari karyawan merupakan jaminan atas kebersihan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberian motivasi dimaksudkan sebagai pemberian rangsangan terhadap karyawan agar bekerja dengan segala daya dan upaya.

Setiap organisasi tidak diragukan lagi membutuhkan produktivitas dalam organisasi untuk meningkat secara konsisten, untuk menciptakan manfaat. Namun saat ini tidak sedikit organisasi yang tidak mengalami peningkatan kemanfaatan, bahkan ada organisasi yang mengalami penurunan. Jika kegunaan dalam organisasi berkurang, organisasi tidak akan mendapatkan keuntungan, atau mungkin mengalami kemalangan.

Produktivitas tenaga kerja harus ditingkatkan untuk menambah rencana pengeluaran dan waktu untuk mendapatkan hasil. Untuk mendapatkan nilai kemanfaatan yang layak memang merepotkan mengingat tenaga kerja yang kurang bermanfaat di tempat kerja. Ada banyak faktor berbeda yang memengaruhi kegunaan kerja, termasuk stres kerja, pengalaman kerja dan motivasi. Banyak faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Faktor yang bersangkutan dengan kondisi karyawan atau kebijakan organisasi. Dalam penelitian ini difokuskan pada tingkat produktivitas yang berkaitan dengan keadaan pekerja.

Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal,

tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Sedangkan Washinis memberi pendapat bahwa Produktivitas mencakup dua konsep dasar yaitu daya guna dan hasil guna. Daya guna menggambarkan tingkat sumber-sumber manusia, dana, dan alam yang diperlukan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dan kualitas dari hasil yang diusahakan (Syarif,1991; Safri, 2015) dan Menurut Revianto (1985) Juga mendefinisikan bahwa produktivitas ialah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk seorang tenaga kerja.

Produktivitas kerja akan mudah tercapai apabila sumber daya manusia telah memiliki pengalaman-pengalaman bekerja sebelumnya. Pengalaman merupakan salah satu proses pemahaman untuk berperilaku yang disiplin, yang di peroleh dari pendidikan formal maupun non formal atau dianggap suatu proses yang bertujuan menciptakan kinerja yang lebih baik (Zainullah dkk., 2013). Pengalaman kerja merupakan sebuah unsur penting untuk pengembangan karir tenaga kerja di suatu perusahaan (Oertle and Trach, 2007).

Tabel 1.1
Survey Awal Stres Kerja

NO.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Target pekerjaan yang diberikan membuat saya mudah frustrasi	0	8	4	18	5
2	Pekerjaan yang saya lakukan selama ini sering mengalami hambatan	7	8	5	13	2
3	Pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan keterampilan/ilmu yang saya miliki	2	11	2	16	4
4	Saya selalu kurang siap dalam melaksanakan pekerjaan saya	5	11	4	14	1
5	Saya kesulitan berkomunikasi dengan	4	9	8	11	3

	rekan kerja dalam perusahaan ini					
6	Atasan selalu memberikan pengawasan dan perhatian yang kurang baik	1	8	6	16	4
7	Pemberian informasi dari pimpinan kurang jelas dan sulit dipahami	6	14	6	7	2
8	Pemimpin tidak dapat menciptakan hubungan yang harmonis terhadap karyawan	3	15	4	8	5

Berdasarkan hasil survei awal variabel stres kerja pada tabel di atas ini terlihat bahwa 20 karyawan dari 35 orang karyawan PT. Bank Tabungan Negara memiliki stres dalam melaksanakan pekerjaannya karena pemberian informasi dari pimpinan kurang jelas dan sulit dipahami oleh karena itu produktivitas karyawan dalam bekerja menurun.

Tabel 1.2
Survey Awal Pengalaman Kerja

NO.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerjaan yang Saya lakukan saat ini sangat membutuhkan pengalaman kerja yang Saya miliki.	5	15	2	11	2
2	Pengalaman kerja yang saya miliki sebelumnya, membantu saya mudah memahami prosedur kerja yang berlaku di perusahaan ini	0	16	11	8	0
3	Saya memiliki kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan oleh atasan	6	13	5	9	2
4	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya memiliki inisiatif untuk menghasilkan kualitas kerja yang optimal dalam bekerja	1	13	4	11	6
5	Saya kurang memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dikarenakan memiliki pengalaman kerja yang berbeda dengan pekerjaan saat ini	7	13	3	11	1
6	Selama bekerja saya hampir tidak pernah melakukan kesalahan karena saya menguasai pekerjaan	2	12	3	14	4

Berdasarkan hasil survei awal pengalaman kerja pada tabel di atas ini terlihat bahwa 20 dari 35 orang karyawan PT. Bank Tabungan Negara menyatakan bahwa setiap karyawan yang bekerja di perusahaan ini kurang memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dikarenakan memiliki pengalaman kerja yang berbeda dengan pekerjaan saat ini oleh sebab itu produktivitas karyawan dalam bekerja menurun.

Tabel 1.3
Survey Awal Motivasi

NO.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas	0	16	10	8	1
2	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target pekerjaan	7	12	6	8	2
3	Saya mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya	2	15	6	8	4
4	Saya senang memperoleh pujian dari apa yang sudah dikerjakan	5	20	5	5	0
5	Saya bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif	3	15	4	9	4
6	Saya memiliki rasa senang dalam bekerja	8	13	2	10	2

Berdasarkan hasil survei awal motivasi pada tabel di atas ini terlihat bahwa 25 dari 35 orang karyawan PT. Bank Tabungan Negara merasa senang memperoleh pujian dari apa yang sudah dikerjakan maka dari itu sangat diperlukan untuk saling memuji antar karyawan ataupun atasan dengan bawahan apabila tidak akan ada kemungkinan produktivitas kerja yang ada di perusahaan akan menurun

Tabel 1.4
Survey Awal Produktivitas Tenaga Kerja

NO.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan kemampuan	3	13	6	9	4
2	Saya dapat mudah memahami tugas-tugas yang diberikan dan harus dikerjakan	4	15	4	10	2
3	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal untuk meningkatkan kualitas perusahaan	6	20	4	5	0
4	Saya harus berhasil mencapai target dari setiap rencana yang telah saya buat	2	14	5	10	4
5	Saya harus berhasil mencapai target dari setiap rencana yang telah saya buat	5	15	2	11	2
6	Saya berusaha menyelesaikan tugas tepat pada waktunya	0	16	10	9	0
7	Saya menerima saran dan kritik yang membangun diri saya	4	14	6	9	2
8	Saya selalu berusaha meningkatkan keterampilan saya melalui pelatihan, buku, dll	8	17	6	4	0
9	Mutu dari hasil yang telah saya kerjakan selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan	1	15	6	9	4
10	Saya selalu berusaha meningkatkan mutu yang lebih baik dari sebelumnya	3	16	5	9	2

Berdasarkan hasil survei awal pengalaman kerja pada tabel di bawah ini terlihat bahwa 25 dari 35 orang karyawan PT. Bank Tabungan Negara menyatakan selalu berusaha meningkatkan keterampilan saya melalui pelatihan, buku, dll. Oleh karena itu apabila para karyawan di perusahaan ini tidak menerapkan hal tersebut akan ada kemungkinan produktivitas di perusahaan akan menurun.

PT. Bank Tabungan Negara di Bandung adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha jasa perbankan dan telah berdiri dalam kurun waktu yang cukup lama. Dilihat dari dunia perbankan saat ini berkembang pesat, serta perkembangan dunia pengetahuan dan teknologi semakin canggih hingga membawa perubahan terhadap pola kehidupan karyawan yang menyebabkan perusahaan sulit untuk mempertahankan nasabah agar tetap royal. Oleh karena itu, PT. Bank Tabungan Negara di Bandung merupakan bank yang terus berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya agar kinerja karyawan yang mereka berikan pada nasabah meningkat. Hal ini menjelaskan bahwa salah satu strategi yang dapat menunjang keberhasilan bisnis dalam sektor perbankan adalah berusaha menawarkan kualitas jasa dengan kualitas pelayanan tinggi yang tampak dalam kinerja atau performa dari layanan yang ada, seperti dengan memberikan rangsangan balas jasa yang menarik dan menguntungkan. Sebagai manusia biasa, karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara di Bandung tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan PT. Bank Tabungan Negara di Bandung untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul “PENGARUH STRES KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN MOTIVASI PARA KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PT BANK TABUNGAN NEGARA DI BANDUNG”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil kuesioner terdapat fenomena yang terjadi dalam perusahaan PT. Bank Tabungan Negara di Bandung adalah sebagai berikut :

1. Diduga beberapa karyawan memiliki stres dalam bekerja dikarenakan target pekerjaan.
2. Menurut beberapa karyawan disana bahwa untuk bekerja di perusahaan tersebut dibutuhkan pengalaman bekerja yang bagus.
3. Beberapa karyawan masih belum mempunyai tanggung jawab yang lebih dikarenakan belum siap lembur apabila ada tugas yang belum terselesaikan.
4. Beberapa karyawan merasa jenuh dengan pekerjaan – pekerjaan yang ditanganinya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Stres Kerja, Pengalaman Kerja dan Motivasi Para Karyawan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT Bank Tabungan Negara di Bandung.
2. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada PT Bank Tabungan Negara di Bandung.

3. Bagaimana pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada PT Bank Tabungan Negara di Bandung.
4. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada PT Bank Tabungan Negara di Bandung.
5. Bagaimana pengaruh Stres Kerja, Pengalaman Kerja dan Motivasi Para Karyawan secara simultan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT Bank Tabungan Negara di Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan “Pengaruh Stres Kerja, Pengalaman Kerja dan Motivasi Para Karyawan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT Bank Tabungan Negara di Bandung.” serta penulis juga dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui gambaran bagaimana pengaruh stres kerja, pengalaman kerja dan motivasi para karyawan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Bank Tabungan Negara di Bandung.

2. Untuk mengetahui gambaran bagaimana pengaruh stres kerja para karyawan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Bank Tabungan Negara secara parsial.
3. Untuk mengetahui bagaimana gambaran pengaruh pengalaman kerja para karyawan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Bank Tabungan Negara secara parsial.
4. Untuk mengetahui bagaimana gambaran pengaruh motivasi para karyawan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Bank Tabungan Negara secara parsial.
5. Untuk mengetahui bagaimana gambaran pengaruh stres kerja, pengalaman kerja dan motivasi para karyawan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Bank Tabungan Negara secara simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan selain menjadi ilmu dalam bidang Sumber Daya Manusia, juga mampu menjadi referensi bacaan, sehingga dapat mengetahui hubungan antara Stres Kerja, Pengalaman Kerja, Motivasi dan Produktivitas Tenaga Kerja.

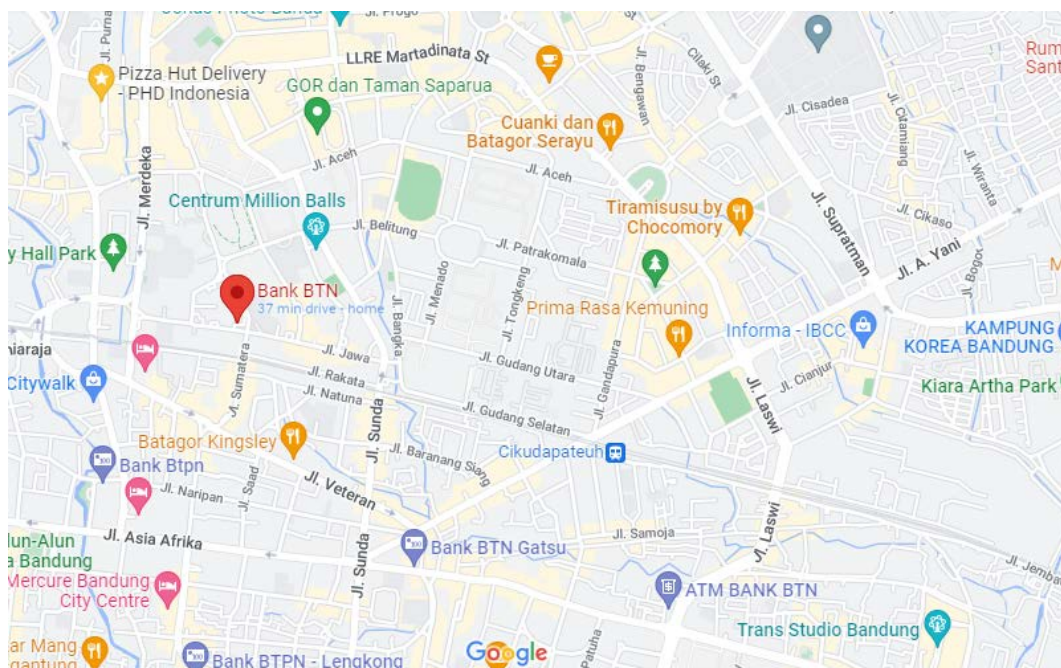
1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi organisasi dalam menjalankan proses yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam hal Stres

Kerja, Pengalaman Kerja, Motivasi dan Produktivitas Tenaga Kerja guna meningkatkan nilai ataupun produktivitas karyawan yang ada di PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bandung.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian



Gambar 1.1
Gambar Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan masalah yang di teliti maka penulis melakukan penelitian di PT Bank Tabungan Negara Jl. Jawa No.7, Babakan Ciamis, Kec. Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40117.

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu yang dilakukan dalam penelitian ini dimulai dari sampai dengan.

Tabel 1.5
Waktu Penelitian

NO	Keterangan	Waktu Kegiatan																							
		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.	Bibingan											■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
9.	Sidang																					■	■	■	■

Sumber: Data diolah