

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan di dalam dunia bisnis sudah merupakan hal yang tidak baru lagi, melainkan persaingan yang ketat. Hal ini dapat juga dilihat dari munculnya pesaing-pesaing yang baru maupun pesaing-pesaing yang sudah mapan dalam suatu bidang usaha. Salah satu adanya persaingan bisnis yang ada di Indonesia adalah perusahaan Jasa Konstruksi yang menghasilkan produk akhir berupa bangunan atau bentuk fisik lainnya, baik berupa sarana atau prasarana yang berfungsi untuk meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan berbagai bidang di Indonesia.

Suatu kegiatan yang bertujuan untuk mendirikan suatu bangunan yang membutuhkan sumber daya, baik biaya, tenaga kerja, material dan peralatan. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting, karena merupakan faktor kunci keberhasilan usaha khususnya bidang konstruksi dimana sebagian besar pekerjaan yang ada didalamnya dikerjakan dengan tenaga manusia. Oleh karena itu peran manusia sebagai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan tidak dapat dipisahkan dan menjadi salah satu kunci elemen keberhasilan dalam keberlangsungan perusahaan (Othman, Napiah and Potty, 2014).

PT. Putra Saluyu merupakan badan usaha milik swasta yang bergerak di bidang konstruksi dan pembangunan infrastruktur. PT. Putra Saluyu juga melakukan jasa pelaksanaan untuk konstruksi bangunan komersial, jasa pelaksanaan untuk konstruksi bangunan pendidikan, jasa pelaksanaan untuk

konstruksi bangunan kesehatan, jasa pelaksanaan untuk konstruksi saluran air dan prasarana sumber daya air lainnya dan juga jasa pelaksanaan untuk konstruksi jalan raya, rel kereta api, dan landas pacu bandara. PT. Putra Saluyu berdiri sejak tanggal 30 Desember tahun 2005, dan pusat pengendalian pekerjaan perusahaan ini dilaksanakan di kantor yang beralamat di Jl. Raya Rancakalong No. 6 A RT. 02/04 Desa Ciptasari Kecamatan Pamulihan Kabupaten Sumedang. Pada PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang terdapat masalah dimana tingkat *turnover* sangat tinggi. Hal itu menjadi faktor yang menghambat kemajuan perusahaan, karena karyawan PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang memiliki peran penting untuk memajukan perusahaan. Untuk itu sebuah organisasi sangat memerlukan sumber daya manusia, teknologi dan struktur organisasi yang berkualitas agar siap dalam menghadapi era revolusi industri 4.0, selain itu unsur-unsur tersebut saling berkaitan satu sama lain untuk meningkatkan efektivitas para karyawan sebuah organisasi.

Salah satu aset terpenting yang tidak dapat dipungkiri oleh sebuah perusahaan adalah seorang karyawan (SDM). Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan. Sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai personil. Sumberdaya adalah faktor yang dimiliki oleh suatu organisasi yang membantu organisasi melaksanakan operasi atau menjalankan kegiatannya (Budiarti, 2021). Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset yang berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis,

yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Leuhery, 2018). Fatimah & Ratnasari (2017) menerangkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu organisasi ataupun sebuah perusahaan memiliki potensi dan kebutuhan masing-masing yang berbeda satu sama lain yang nantinya akan timbul keinginan, pola pikir, tingkah laku dan motivasi kerja yang berbeda pula. Peran karyawan atau pegawai sangatlah penting untuk berlangsungnya bisnis atau usaha. Karyawan atau pegawai merupakan aset yang dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan, tanpa keikutsertaan karyawan aktivitas atau kegiatan perusahaan tidak akan berjalan. Suatu rencana, sistem, proses, serta tujuan yang ingin dicapai suatu perusahaan mengikutsertakan karyawan sebagai faktor utama.

Perusahaan yang memberikan perhatian khusus bagi karyawannya, terutama memandang t sebagai aset dan modal harus fokus dalam hal mengembangkan dan meningkatkan performa para karyawan mereka. Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari kegiatan sumber daya manusia. Tingginya tingkat persaingan menuntut perusahaan untuk mampu memberdayakan SDM yang dimiliki guna meningkatkan daya saing perusahaan. Menurut Rizaldi (2017) 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. Adapun Menurut NR Arumsari (2017) kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan salah satu masalah pokok organisasi untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan setinggi-tingginya secara efektif dan efisien, sehingga diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia ada dikarenakan adanya perilaku organisasi yang dimiliki SDM sebagai penggerak kegiatan organisasi guna mencapai tujuan. Seiring dengan berkembangnya sebuah perusahaan maka akan muncul berbagai macam permasalahan terkait dengan sumber daya manusia. Salah satu permasalahan serius yang menyangkut SDM perusahaan adalah *Turnover Intention*

Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *Turnover Intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi (Rachmah, 2017).

Menurut Sa'diyah (2017) Turnover adalah proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus segera digantikan. Dan hal ini merupakan salah satu kerugian terbesar yang akan dialami perusahaan ketika

banyak karyawannya yang meninggalkan perusahaannya, apalagi karyawan yang keluar adalah karyawan yang berpotensi. Hingga pada akhirnya semakin meningkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Oleh karena itu, pemberian dukungan dan perhatian dari perusahaan mengenai kesejahteraan karyawan di tempat kerja merupakan suatu hal yang penting. Dengan ini, perusahaan dan organisasi semakin menyadari perlunya menangani kesejahteraan pekerja mereka secara serius. Hal ini untuk menghindari tingginya *Turnover Intention* yang marak terjadi.

Karyawan keluar dari pekerjaan merupakan kenyataan akhir yang dihadapi dari sebuah perusahaan karena mempengaruhi jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu. Sedangkan keinginan berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu. Pengunduran diri, perpindahan keluar dari unit organisasi atau perusahaan, pemberhentian, atau kematian anggota organisasi merupakan *turnover*.

Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari sebuah perusahaan adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Tabel 1.1
Hasil survey awal Turnover Intention

TURNOVER INTENTION

No	Pertanyaan	Hasil Kuisisioner Awal				
		Ya	Presentase	Tidak	Presentase	Total
1	Saya berpikir untuk keluar dari perusahaan ini karena tidak puas dengan pekerjaan yang saya lakukan	17	85%	3	15%	20
2	Saya berpikir untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain	10	50%	10	50%	20
3	Saya berniat meninggalkan perusahaan apabila mendapatkan pekerjaan yang lebih baik	15	75%	5	25%	20
4	Saya sering berfikir untuk memulai atau membuka bisnis sendiri	14	70%	6	30%	20
5	Saya sering gelisah saat pulang kerumah setelah berkerja	13	65%	7	35%	20

Hasil survey awal variabel *Turnover Intention* yang diberikan kepada 20 karyawan PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang terdapat indikasi masalah dalam hal karyawan yang dapat meninggalkan perusahaan jika karyawan tersebut mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dibandingkan dengan perusahaan saat ini bekerja di PT.Putra Saluyu Kabupaten Sumedang. Beberapa faktor yang diyakini dapat mempengaruhi terbentuknya *Turnover Intention* pada karyawan disuatu perusahaan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Herawati & Romandhini (2021) yang menyatakan bahwa salah satu alasan karyawan memiliki niat untuk pindah dari pekerjaan di perusahaan adalah karakteristik dari pimpinan sebuah perusahaan. Ketika karyawan merasa nyaman dengan pemimpin mereka, karyawan lebih cenderung untuk tinggal di perusahaan, sebaliknya ketika pemimpin merupakan

sumber ketidaknyamanan bagi karyawan maka kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan akan meningkat (Kevin, 2017).

Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Putra Saluyu cenderung pada gaya kepemimpinan yang kharismatik dikarenakan pimpinan dari perusahaan tersebut memberi contoh karyawan melalui perilaku sehari-hari yang mengedepankan kejujuran dan juga kedisiplinan dengan selalu hadir saat rapat pada pagi hari. Rasa tidak puas akan kompensasi yang didapatkan akan mempengaruhi pada kepuasan kerja pula dikarenakan apabila gaya kepemimpinan yang memberi kompensasi dan tidak sebanding dengan apa yang diharapkan oleh karyawan maka karyawan akan mengalami penurunan dalam kepuasan kerja dan juga akan mempengaruhi perusahaan secara performa dan produktivitas bahkan dengan ketidakpuasan yang terjadi pada karyawan, dan *Turnover Intention* juga dapat terjadi.

Tabel 1.2
Hasil survey awal gaya Kepemimpinan
GAYA KEPEMIMPINAN

No	Pertanyaan	Hasil Kuisisioner Awal				
		Ya	Presentase	Tidak	Presentase	Total
1	Pemimpin mampu mengambil tindakan dalam hal keputusan yang berkaitan dengan perusahaan	13	65%	7	35%	20
2	Pemimpin memotivasi demi mendorong kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan.	8	40%	12	60%	20
3	Pemimpin berkomunikasi dengan karyawan untuk menyampaikan pesan serta gagasan dengan baik dan mudah dipahami	15	75%	5	25%	20
4	Pemimpin mampu mengelola karyawan, dan mengatur karyawan dalam melaksanakan tugas	11	55%	9	45%	20
5	Pemimpin bertanggungjawab serta menanggung segala sesuatu yang diakibatkan oleh karyawan	17	85%	3	15%	20

Hasil survey awal Variabel Gaya Kepemimpinan yang diberikan kepada 20 karyawan PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang terdapat indikasi masalah dalam hal pimpinan yang kurang memotivasi karyawannya untuk mendorong kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang. Faktor kedua yang mampu mempengaruhi tingkat *Turnover Intention* adalah beban kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Riani & Putra (2017) yang menunjukkan bahwa beban kerja mampu mempengaruhi tingkat turnover

karyawan. Hal ini dikarenakan semakin banyak pekerjaan yang diberikan semakin terbebani karyawan dan karyawan akan meninggalkan perusahaan. Beban kerja dapat berdampak buruk bagi karyawan yang bekerja, tuntutan beban kerja yang meningkat dapat menjadi alasan karyawan meninggalkan perusahaan dan mencari tempat kerja yang baru, beban pekerjaan memang selalu ada bagi karyawan karena sejatinya karyawan akan diberikan sekumpulan tugas untuk dikerjakan agar perusahaan dapat terus berjalan (Yunus, 2021).

Tabel 1.3
Hasil survey awal Beban Kerja

BEBAN KERJA

No	Pertanyaan	Hasil Kuisisioner Awal				
		Ya	Presentase	Tidak	Presentase	Total
1	Ruang kerja yang nyaman membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja	14	70%	6	30%	20
2	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	9	45%	11	55%	20
3	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi	7	35%	13	65%	20
4	Pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor	12	60%	8	40%	20
5	Pekerjaan yang berlebihan membuat saya mudah cepat sakit	11	55%	9	45%	20

Hasil survey awal variabel Beban Kerja yang diberikan kepada 20 karyawan PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang terdapat indikasi masalah dalam hal Tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan terkadang sifatnya selalu mendadak dengan jangka waktu yang singkat sehingga beban yang

ditanggung karyawan sedikit berat, selain itu indikasi masalah variabel beban kerja juga pada PT. Putra Saluyu kabupaten sumedang terdapat pada target pekerjaan karyawan yang harus tercapai dalam pekerjaannya yang terlalu tinggi. Faktor ketiga yang mampu mempengaruhi tingkat keinginan seorang karyawan untuk berpindah tempat adalah *Job Insecurity*.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Septiani & Ardana (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif variabel *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* karyawan. *Job Insecurity* dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan (Setiawan & Putra, 2016). Smithson & Lewis (dalam Nurfauzan & Halilah, 2017) mengartikan *Job Insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Perubahan tersebut dapat memengaruhi kelompok tertentu dalam organisasi sehingga mendorong pemahaman mereka tentang ketidakamanan kerja. Sedangkan penyebab lainnya adalah tekanan psikologis yang dialami karyawan seperti kelelahan dan semangat kerja karyawan yang rendah. Hal tersebut dapat berakibat terhadap kesehatan mental karyawan di tempat kerjanya, yang berkemungkinan dapat memunculkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dan beralih ke pekerjaan lain (Marzuqi, 2021).

Tabel 1.4
Hasil survey awal Job Insecurity

JOB INSECURITY

No	Pertanyaan	Hasil Kuisisioner Awal				
		Ya	Presentase	Tidak	Presentase	Total
1	Pekerjaan yang diberikan memiliki arti yang besar bagi masing-masing karyawan	16	70%	4	30%	20
2	Saya gelisah terhadap aspek aspek pekerjaan di perusahaan ini	13	65%	7	35%	20
3	Saya merasa terancam terkait kemungkinan yang terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan	2	60 %	18	40%	20
4	Saya merasa nyaman terhadap pekerjaan yang saya lakukan	17	85%	3	15%	20
5	Saya khawatir tidak akan ada promosi jabatan	11	55%	9	45%	20

Hasil survey awal variabel *Job Insecurity* yang diberikan kepada 20 karyawan PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang terdapat indikasi masalah dalam hal karyawan yang merasa terancam adanya kemungkinan yang terjadi dan dapat mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang”

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan titik temu yang memperlihatkan adanya masalah penelitian oleh penulis ditinjau dari sisi keilmuan, bentuk, serta banyaknya masalah yang dapat diidentifikasi oleh penulis. Masalah penelitian dapat berasal

dari berbagai sumber, yaitu dari pengalaman bekerja sehari-hari, dari hasil membaca atau menelaah buku-buku, atau dari yang dirasakan masalah oleh orang lain” (Arikunto, 2013, hlm. 80).

Identifikasi masalah akan merangkum semua permasalahan menjadi lebih sederhana yang akan disampaikan secara garis besar. Maka dari itu ada lima identifikasi masalah yaitu sebagai berikut :

1. Pimpinan yang kurang memotivasi karyawannya untuk mendorong kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan.
2. Tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan pada PT. Putra Saluyu di Kabupaten Sumedang kepada karyawan terkadang sifatnya selalu mendadak dengan jangka waktu yang singkat sehingga beban yang ditanggung karyawan sedikit berat.
3. Target yang harus tercapai pada PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang yang diberikan kepada karyawan terlalu tinggi.
4. Karyawan pada PT. Putra Saluyu di Kabupaten Sumedang merasa terancam dengan adanya kemungkinan yang terjadi dan dapat mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan.
5. Karyawan pada PT. Putra Saluyu di Kabupaten Sumedang yang dapat meninggalkan perusahaan jika karyawan tersebut mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dibandingkan dengan perusahaan saat ini.

1.2.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan suatu titik fokus dari sebuah penelitian yang dilakukan, dan juga sifat penelitian yang selalu menawarkan solusi dan juga hal

yang lebih jelas dan luas. Maka dari itu perlunya di rumuskan dengan baik, sehingga bisa mendukung untuk menentukan jawaban dari pertanyaan.

Menurut Sugiyono (2017:290) bahwa “Rumusan masalah merupakan pertanyaan penelitian, yang jawabannya dicarikan melalui penelitian.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka permasalahan umum penelitian ini adalah apakah terdapat Pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* di PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang. Permasalahan tersebut selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan, beban kerja, *job insecurity* dan *turnover intention* pada PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang.
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang secara parsial.
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang secara simultan.

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 Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada PT.Putra Saluyu Kabupaten

Sumedang” serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* di PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang. Selanjutnya tujuan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, *job insecurity* dan *turnover intention* pada PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* pada PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang secara parsial.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang secara parsial.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang secara parsial.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang secara simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Akademis

Kegiatan penelitian ini dilakukan dengan harapan bisa memiliki manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis terkait dengan ada tidaknya pengaruh dari Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan selain menjadi sumbangan dalam bidang sumber daya manusia, juga mampu menjadi referensi bacaan, sehingga dapat mengetahui hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, *Job Insecurity*, dan *Turnover Intention*.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi organisasi dalam menjalankan proses yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam hal Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, *Job Insecurity* guna meningkatkan nilai ataupun produktivitas dari organisasi, dan untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan masalah yang di teliti maka penulis melakukan penelitian pada Pt. Putra Saluyu yang beralamat

di Jl. Raya Rancakalong No. 6 A RT. 02/04 Desa Ciptasari Kec. Pamulihan
kabupaten Kab. Sumedang.

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 Peneliti (2022)