

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang dibentuk oleh beberapa orang atau kelompok yang membentuk suatu bisnis komersil atau industri guna menghasilkan produk berupa barang atau jasa. Struktur bisnis dalam perusahaan menunjukkan struktur kepemilikan berdasarkan bidang usaha yang dipilih. Selain itu, salah satu tujuan dibentuknya sebuah perusahaan adalah menghasilkan sebuah produk untuk mendapatkan keuntungan bagi perusahaan tersebut. Sebuah produk yang di hasilkan perusahaan terbentuk dari adanya Sumber Daya Manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) mengacu pada sumber daya yang digunakan perusahaan untuk mengelola tenaga kerja karyawan. SDM meliputi berbagai macam aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja seperti kualifikasi karyawan, pengalaman, *soft skill*, *hard skill*, dan lain sebagainya. William R Tracey mendefinisikan Sumber Daya Manusia dalam "*The Human Resources Glosarium*," sebagai "Orang-orang yang menjadi staf dan mengoperasikan sebuah organisasi atau perusahaan". Jadi SDM menurut William R Tracey, mengacu pada semua orang yang Anda pekerjakan (Pradana, 2022).

Pada dasarnya, di suatu perusahaan biasanya memiliki manajemen untuk mengelola SDM seperti sistem perekrutan karyawan, pelatihan, pengembangan, manajemen pekerjaan sampai sistem penggajian. Manajemen SDM adalah suatu bidang yang memberdayakan manusia dalam mengelola suatu pekerjaan untuk menghasilkan sesuatu yang berkualitas baik dalam segi produk maupun karyawan

yang dimiliki oleh perusahaan. Manajemen

SDM bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, terampil, dan produktif. Selain untuk menghadapi perkembangan teknologi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting bagi perusahaan, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja/karyawan yang profesional, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal (Amalia & Rizaldi, 2021) Fungsi manajemen SDM ini sangat berpengaruh dalam roda organisasi perusahaan maupun pengembangan produk dalam perusahaan. Maka dari itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kualitas yang baik. Jika manajemen SDM dalam suatu perusahaan tidak berfungsi dengan baik, maka kualitas yang diharapkan oleh perusahaan kemungkinan kecil untuk bisa didapatkan. Perusahaan harus menjaga stabilitas kinerja karyawan dengan memberikan kepuasan untuk meningkatkan kualitas SDM seperti pemberian kompensasi, penghargaan atau bonus kepada karyawan yang sudah bekerja dengan baik. Kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang harus diselesaikan sesuai dengan target. Penilaian kinerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan untuk menilai tingkat kemampuan kerja (Triana et al, 2021)

Sering kita ketahui bahwa banyak perusahaan yang menuntut karyawan untuk bekerja tidak sesuai *jobdesk* atau *work overload* tetapi tidak diberi kepuasan sesuai kemampuannya. Selain itu, ada juga karyawan yang kurang puas terhadap apa yang diberikan oleh perusahaan sehingga mereka lebih baik mencari pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan yang setara atau lebih dengan kemampuannya. Fenomena ini sering terjadi akibat kurangnya pengelolaan manajemen SDM yang

kurang baik sehingga mengakibatkan terjadinya keinginan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*).

Menurut Kartika (2018) *turnover intention* adalah keinginan berpindah dari pegawai yang mengacu pada kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan perusahaan. Keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi yang belum dilakukan dalam bentuk nyata.

Keinginan untuk berpindah pekerjaan bukanlah suatu hal yang kebetulan namun karena adanya ketidak nyamanan dalam bekerja dan mencoba mencari tempat kerja yang baru, penjelasan tersebut sejalan dengan pendapat Chen et al., (2018) *Turnover intention* merupakan istilah untuk kecenderungan psikologis dan perilaku karyawan yang mengarah pada keinginan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan yang ia naungi saat ini.

Dalam melakukan pekerjaan seorang karyawan membutuhkan rasa aman, nyaman dan tidak khawatir, tidak stres, tidak terancam, dan hal tersebut berdampak pada rasa puas terhadap pekerjaannya. Menurut Riyanto (2022) Stress dan konflik kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan karyawan serta menjadi hal yang sangat penting bagi perkembangan suatu perusahaan dimasa yang akan datang. Karyawan juga harus mempunyai rasa komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dalam melakukan pekerjaan agar dapat sejalan mewujudkan tujuan perusahaan.

Apabila karyawan tidak memiliki perasaan tersebut terhadap pekerjaannya, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Akibatnya karyawan mungkin akan

cenderung berkeinginan untuk mengevaluasi kelanjutan hubungan dengan perusahaan, yang dapat diwujudkan dengan keinginan berpindah kerja maupun tindakan nyata yaitu meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja.

Ketidakamanan kerja adalah pengaruh buruk dari pemikiran disfunctional. Pengaruh tersebut timbul karena terjadi konflik, perasaan tidak senang dan tidak puas terhadap lingkungan kerja yang dapat memicu rasa tidak aman pada pekerjaan. Qian et al., (2019) menyatakan ketidakamanan kerja mengacu pada ancaman yang dirasakan karyawan mengenai kesinambungan dan stabilitas pekerjaan saat ini. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Menurut Marzuqi (2021) *Job insecurity* merupakan ketidakberdayaan seseorang atau perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi atau situasi kerja yang terancam. Sehingga akan mengakibatkan adanya konflik kerja antar keluarga dalam perusahaan.

Konflik kerja-keluarga adalah adanya konflik yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga. Sebagaimana dalam Ratnaningsih (2018) Konflik Kerja-Keluarga adalah salah satu konflik yang dialami oleh karyawan, yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Dengan demikian konflik kerja- keluarga dapat dinyatakan sebagai konflik yang timbul saat seseorang kesulitan dalam melakukan perannya akibat menanggung peran ganda, baik itu dalam pekerjaan (*work*) maupun dalam keluarga (*family*), dimana karena waktu dan perhatian terlalu terfokus pada satu peran saja, sehingga tuntutan peran lain tidak bisa dipenuhi secara optimal.

Seperti yang sedang dialami oleh PT Bina Usaha Cipta Prima. Keinginan untuk berpindah pekerjaan (*Turnover Intention*) menjadi perhatian yang wajib ditinjau kembali bagi perusahaan tersebut. Landasan untuk memperhatikan *turnover intention* yang dilakukan oleh PT Bina Usaha Cipta Prima mengacu pada UU no.13 tahun 2013 bab 2 landasan, asas, dan tujuan. Pasal 2 yang berbunyi; “Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945” tentang ketenaga kerjaan, hal ini mengacu pada segala sesuatu yang harus diberikan dan dilakukan oleh perusahaan dan hak-hak yang mesti diterima sebagai karyawan, sehingga pada dasarnya kegiatan memerhatikan kepuasan dan kebahagiaan karyawan ini menjadi suatu kewajiban yang mesti ditunaikan oleh pihak perusahaan. Kegiatan untuk menghindari *turnover intention* tidak serta merta dilaksanakan atas azas kesenangan, melainkan terdapat prosedur yang jelas segala sesuatu yang berkaitan dengan karyawan, baik keselamatan kerja, kesejahteraan karyawan, upah yang mesti diterima, bahkan sampai kepada hal yang dianggap fundamental untuk menyuarakan aspirasi karyawan sehingga terbentuknya serikat pekerja PT Bina Usaha Cipta Prima.

Setelah melakukan wawancara, peneliti mendapatkan data *turnover intention* karyawan PT Bina Usaha Cipta Prima yang menunjukkan tingkat *turnover intention*. Data tersebut diambil pada tahun 2022 dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan Bulan Januari - Desember 2022

Bulan	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk
Januari	11	9
Februari	9	7
Maret	7	6
April	4	8
Mei	9	5
Juni	10	5
Juli	13	11
Agustus	15	9
September	8	10
Oktober	6	8
November	11	7
Desember	5	6
Jumlah	108	91

Sumber: Data diolah penulis di bagian HR PT Bina Usaha Cipta Prima

PT Binausaha Cipta Prima adalah perusahaan yang bergerak di bidang tekstil terpadu, yang kegiatannya berkelanjutan dan berkesinambungan antara bagian satu dengan bagian yang lainnya. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1980 dengan izin mendirikan perusahaan No.SIUP.132/MJA-2/2 UT-II/Non PMA dengan badan hukum Perseroan Terbatas (PT). Pada awalnya perusahaan hanya memiliki unit persiapan dan pertenunan saja, setelah mengalami perkembangan dan meningkatnya kebutuhan produksi, khususnya permintaan pada kain denim, maka pada tahun 1990 PT Bina usaha Cipta Prima menambah unit-unit lainnya, yaitu unit penyempurnaan (*finishing*) yang meliputi proses pembakaran bulu, penghilang kanji, pencelupan (*dyeing*), dan pencapan (*printing*). Sejak tahun 1995, PT Bina Usaha Cipta Prima mengurangi produksi secara makloon dengan mengoptimalkan sarana dan prasarana produksi yang dimiliki. Seiring meningkatnya permintaan pembuatan kain diantaranya kain denim.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan beberapa karyawan yang bekerja pada PT Bina Usaha Cipta Prima dapat disimpulkan bahwa karyawan masih merasakan adanya ketidakamanan kerja yang menimbulkan kecemasan terhadap karyawan ketika memiliki tekanan berat di pekerjaan dan tidak bisa mencapai target, konflik kerja-keluarga yang menimbulkan permasalahan keluarga seperti pertengkaraan rumah tangga dan ketika ada acara penting keluarga yang membuat tekanan diri sendiri dan mempengaruhi pekerjaandi kantor, dan *turnover intention* pada karyawan yang menyebabkan tekanan ketika timbul kecemasan dan pemasalahan pribadi sehingga berpikiran untuk keluar dari perusahaan. Dari beberapa permasalahan tersebut selain permasalahan pribadi, alasan karyawan ingin keluar dari perusahaan karena mereka merasa adanya tuntutan pekerjaan yang menekan emban terlalu tinggi dimana adanya beban kerja yang tidak sesuai. Hal ini didukung dengan hasil survey awal dengan menggunakan kuesioner terhadap 20 orang karyawan seperti yang terlihat pada tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2
Hasil Survey Awal Turnover Intention

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Adanya Pikiran Untuk Keluar					
1.	Selama bekerja saya pernah berfikir untuk berhenti kerja	4	20%	16	80%
Keinginan Untuk Mencari Lowongan Pekerjaan Lain					
2.	Saya mulai memikirkan untuk membuat bisnis sendiri jika saya keluar dari perusahaan ini	15	75%	5	25%

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Mengevaluasi Kemungkinan Untuk Menemukan Pekerjaan Yang Layak Di Tempat Lain					
3.	Saya berniat untuk meninggalkan tempat kerja saya karena pekerjaan terlalu berat	7	35%	13	65%
Adanya Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi					
4.	Saya mencoba menghubungi anggota keluarga perihal lowongan pekerjaan di tempat lain	2	10%	18	80%

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih memikirkan untuk membuat bisnis sendiri jika karyawan keluar dari perusahaan, hal tersebut dikarenakan ada faktor penyebab yaitu manajemen waktu karyawan yang berantakan antara pekerjaan dan keluarga, tekanan pekerjaan pun memiliki faktor yang sangat berpengaruh karyawan dalam meningkatkan *turnover intention* hal ini dikarenakan pekerjaan yang terkadang berat dan karyawan memiliki permasalahan dalam keluarga. hal ini mengindikasikan *turnover intention* masih ada di dalam lingkungan perusahaan.

Temuan yang dikemukakan oleh Putra (2022) mengatakan manajemen sangat berpengaruh penting dalam upaya meminimalisir adanya *turnover intention* dengan cara memberikan penghargaan atas ide yang dapat dilaksanakan dan memberikan hasil sehingga mengurangi beban kerja yang dirasakan serta adanya peningkatan karir. Dengan demikian meminimalisir adanya *turnover intention*.

Terkait dengan *turnover intention* mengatasi ketidakamanan kerja sangat diperlukan. Hal ini di dukung dengan hasil survey awal dengan menggunakan kuesioner terhadap 20 karyawan sebagai responden, seperti terlihat pada tabel 1.3 berikut ini.

Tabel 1.3
Hasil Survey Awal Ketidakamanan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Depresi					
1.	Jika saya diberi tantangan kerja yang berlebih akan membuat saya depresi	5	25%	15	75%
Kecemasan					
2.	Saya merasa cemas ketika berfikir karyawan lain lebih unggul	13	65%	7	35%
Tekanan Psikologis					
3.	Jika saya memiliki konflik atau masalah hubungan di tempat kerja akan dapat memengaruhi pekerjaan saya	15	85%	5	15%
Stres					
4.	pekerjaan saya saat ini tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan finansial keluarga saya	12	60%	8	40%

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas, menunjukkan bahwa sebagian besarkaryawan memiliki rasa cemas Ketika merasa karyawan lain lebih unggul dari pada dirinya, hal ini dikarenakan Sebagian besar karyawan ketika memiliki tekanan di dalam hidupnya akan mengalami penurunan kualitas kerja dan ketika melihat karyawan lain lebih unggul akan merasakan kecemasan berlebih dan *overthinking*, selain fenomena tersebut karyawan masih merasakan gaji yang dihasilkan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga, hal tersebut dikarenakan karyawan masih

memiliki tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan biaya hidup anak yang dimana harus memenuhi kebutuhan sekolah dan biaya-biaya lainnya, maka kondisi ini mengindikasikan ketidakamanan kerja masih ada.

Hasil penelitian dari Medysar et al (2019) mengatakan pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* karyawan mempunyai nilai positif, yang berarti setiap peningkatan ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan *turnover intention*. Kekhawatiran dan rasa tidak aman terhadap situasi kerja dalam perusahaan mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Sehingga karyawan tidak segan untuk meninggalkan pekerjaannya dan berpindah ke perusahaan lainnya atau bahkan mencari pekerjaan lain.

Berikut ini adalah hasil survey awal mengenai konflik kerja-keluarga yang disebarkan kepada 20 responden yang merupakan karyawan PT Bina Usaha Cipta Prima.

Tabel 1.4
Hasil Survey Awal Konflik Kerja-Keluarga

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
<i>Time (Based Conflict)</i>					
	Saya harus merawat anak ketika sedang sakit di rumah, tetapi saya mempunyai tanggung jawab dikantor yang harus diselesaikan	16	80%	4	20%
<i>Strain (Based Conflict)</i>					
2	Ketika beban kerja saya <i>di rumah dan kantor berlebih</i> , saya merasakan depresi	15	75%	5	25%
3	Saya tidak mengikuti acara keluarga yang tidak terlalu penting karena banyaknya tambahan tugas kantor	14	70%	6	30%

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa kesulitan untuk menyelesaikan tugas yang ada dikeluarga karena tuntutan pekerjaan, terkadang karyawan memiliki pekerjaan rumah dan kantor yang berlebih sedangkan karyawan sedang dalam kondisi kelelahan, hal ini menyebabkan karyawan memiliki tekanan dalam hidupnya. Permasalahan lainnya yaitu, ketika di rumah karyawan harus mampu merawat anak ketika sakit, sementara karyawan memiliki tanggung jawab di kantor yang harus diselesaikan, hal ini terkadang membuat karyawan memiliki pekerjaan menumpuk Ketika meninggalkan kantor ketika anak sedang sakit dan harus lembur ataupun memiliki pekerjaan *double* Ketika karyawan masuk kantor kembali. Dari kedua permasalahan diatas maka, kondisi ini mengindikasikan adanya konflik kerja-keluarga di lingkungan Perusahaan.

Hasil dari penelitian Putra et al (2022) menunjukan bahwa konflik kerja-keluarga memiliki pengaruh yang positif terhadap *turnover intention*. Implikasi dari hasil penelitian ini dimaksudkan bahwa disaat konflik kerja-keluarga muncul pada pegawai konsultan pajak maka *turnover intention* pun akan muncul, dan jika tingkat konflik kerja-keluarga yang dialami meningkat maka *turnover intention* juga akanikut meningkat. Keputusan untuk melakukan *turnover intention* akan mengalami peningkatan jika tingkat konflik kerja-keluarga yang terjadi juga meningkat.

Berdasarkan penjelasan dan pemaparan diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Konflik Kerja-Keluarga Terhadap *Turnover Intention* di PT Bina Usaha Cipta Prima”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah adalah salah satu dari sekian aspek yang penting dalam pelaksanaan penelitian ini sehingga penelitian menjadi terstruktur dan mempunyai tujuan yang jelas. Berdasarkan latar belakang maupun fenomena terhadap masalah penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka permasalahan yang muncul dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Sebagian besar karyawan mulai memikirkan untuk membuat bisnis sendiri jika keluar dari perusahaan. Maka kondisi ini mengidentifikasikan adanya *turnover intention* di dalam perusahaan
2. Sebagian besar karyawan selama bekerja memiliki rasa cemas Ketika melihat karyawan lain lebih unggul. Maka hal ini mengindikasikan adanya ketidakamanan kerja di lingkungan perusahaan.
3. Sebagian besar karyawan selama bekerja merasa gaji yang dihasilkan secara keseluruhan tidak bisa memenuhi kebutuhan keluarga. Maka hal ini mengidentifikasikan adanya ketidakamanan kerja di lingkungan perusahaan
4. Sebagian besar karyawan ketika beban kerja berlebih dirumah dan di kantor akan merasakan depresi dan sebagian besar karyawan merasakan harus mampu merawat anak ketika sedang sakit.
5. Sebagian besar karyawan mempunyai tanggung jawab dikantor yang harus diselesaikan. Maka kondisi tersebut mengindikasikan adanya konflik kerja-keluarga.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana ketidakamanan kerja, konflik kerja-keluarga, dan *turnover intention* di PT Bina Usaha Cipta Prima.
2. Apakah ketidakamanan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan PT Bina Usaha Cipta Prima.
3. Apakah konflik kerja-keluarga berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* di PT Bina Usaha Cipta Prima.
4. Apakah ketidakamanan kerja dan konflik kerja-keluarga berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan PT Bina Usaha Cipta Prima.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah penulis ingin mencari berbagai informasi dan data-data yang berkaitan dengan pengaruh ketidakamanan kerja, konflik kerja-keluarga, dan *turnover intention*, serta penulis mampu mengimplementasikan ilmu yang bermanfaat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada penelitian terdahulu bahwa setiap penelitian terhadap suatu permasalahan mempunyai beberapa tujuan tertentu, meskipun dengan bentuk yang sederhana. Adapun tujuan penelitian ini diadakan adalah untuk menemukan, mengkaji atau mengembangkan fakta yang sebenarnya terjadi dari pengetahuan. Adapun tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ketidakamanan kerja, konflik kerja-keluarga dan *turnover intention* pada PT Bina Usaha Cipta Prima.

2. Untuk mengetahui pengaruh ketidakamanan kerja secara parsial terhadap *turnover intention* PT Bina Usaha Cipta Prima.
3. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja-keluarga secara parsial terhadap *turnover intention* PT Bina Usaha Cipta Prima.
4. Untuk mengetahui pengaruh ketidakamanan kerja dan konflik kerja-keluarga secara simultan terhadap *turnover intention* PT Bina Usaha Cipta Prima.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penulis mengharapkan hasil penelitian ini dapat berpengaruh positif dan transparan bagi perusahaan sebagai bahan pemecahan masalah dan sumbangan pikiran yang bermanfaat bagi masalah yang terkait dengan ketidakamanan kerja dan konflik kerja-keluarga terhadap *turnover intention* karyawan secara khusus pada perusahaan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan memberikan pengaruh positif yaitu dengan menambah wawasan penulis terakit dengan ada atau tidak adanya pengaruh dari ketidakamanan kerja dan konflik kerja-keluarga terhadap *turnover intention* karyawan.

b. Bagi ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat membangun pengetahuan dan memfasilitasi berbagai masalah terutama dalam hal hubungan ketidakamanan kerja dan konflik kerja-keluarga terhadap *turnover intention* karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Bina Usaha Cipta Prima yang berlokasi di Jl. Cibaligo, Kec. Cimahi Selatan., Cimahi.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan termulai dari bulan 2 November 2022 sampai dengan Bulan 24 Mei 2023. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut:

Tabel 1. 5
Waktu Pelaksanaan Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		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: Data diolah penulis 2023