

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perbankan memiliki peranan penting untuk perkembangan perekonomian. Perbankan merupakan badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup orang banyak. Bank merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang keuangan, artinya aktivitas perbankan selalu berkaitan dalam bidang keuangan.

Kemampuan bank dalam menghasilkan keuntungan menjadi indikator penting keberlanjutan entitas bisnis dan kemampuan bersaing bank dalam jangka panjang. Keuntungan yang layak diperlukan setiap bank guna menarik minat para pemilik dana untuk menitipkan uang mereka di bank. Keuntungan juga diperlukan untuk mendanai perluasan usaha serta membiayai usaha peningkatan mutu jasa. Semuanya itu hanya mungkin dijalankan dengan baik apabila bank dapat menghasilkan keuntungan yang memadai.

Secara umum bank dibagi menjadi dua jenis yaitu bank konvensional dan bank syariah . Perbedaan bank konvensional dengan bank yang berprinsip syariah yang paling pokok adalah prinsip operasi bank itu sendiri. Lembaga keuangan syariah tidak jauh berbeda dengan lembaga keuangan konvensional, namun pada lembaga keuangan syariah menerapkan prinsip-prinsip Islam sebagai panduan dalam pelaksanaannya.

PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Parahyangan merupakan salah satu lembaga keuangan berbentuk Perseroan Terbatas (PT) yang dalam melaksanakan kegiatan usahanya menghimpun dana masyarakat dan menyalurkan dana masyarakat berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Tujuan dari perusahaan akan tercapai jika di dukung dengan kerja sama yang baik antara faktor-faktor yang ada di perusahaan seperti pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan serta budaya organisasi yang di ciptakan dengan baik oleh perusahaan dalam meningkatkann produktivitas kerja karyawan di perusahaan.

Sumber daya manusia berperan sangat penting dalam keberhasilan dan pencapaian tujuan pada PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Parahyangan. Sumber daya manusia (SDM) adalah pekerja yang efektif yang berfungsi sebagai mesin penggerak organisasi, baik di institusi maupun bisnis (Wulantika et al,2023). Sumber daya manusia sendiri merupakan salah satu aset penting yang harus dijaga serta dipelihara oleh PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Parahyangan, karena sumber daya manusia sebagai faktor utama keberlangsungan dalam mengelola kegiatan dalam menjalankan visi misi yang telah terbentuk. Menurut Rizaldi (2021) Sumber daya manusia merupakan manusia yang bekerja di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sedangkan berdasarkan Budiarti et al (2019) Sumber daya manusia yang berkualitas adalah manusia yang mempunyai keunggulan dalam ketahanan fisik, mental, penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, disiplin, bertanggung jawab, jujur dan setia, solidaritas, berdedikasi, memiliki keterampilan tertentu dan berorientasi masa depan. Maka dari itu faktor yang dapat meningkatkan

produktivitas kerja karyawan yaitu pelatihan dan budaya organisasi. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting untuk perusahaan. Produktivitas kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan pada suatu perusahaan dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi yang dicapai dapat sesuai dengan target perusahaan (Rizaldi, 2020). Menurut Hasibuan Maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antar jumlah yang di dapatkan serta jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung dan sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat, serta tenaga kerja (Putri,2022). Menurut Sutrisno dalam Gustiana et.al. (2020), mengatakan bahwa Pelatihan merupakan kegiatan yang dapat memperoleh, meningkatkan dan juga dapat mengembangkan potensi pada produktivitas pegawai yang dapat menghasilkan karyawan lebih disiplin, memiliki keterampilan dan keahlian tertentu.

Sedangkan budaya organisasi adalah faktor penting dalam membentuk prosedur organisasi, mengintegrasikan kemampuan, menciptakan solusi untuk menghadapi masalah dan menciptakan hambatan atau memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi (Valmohammadi et all, 2019:62). Budaya yang kuat adalah bahwa budaya itu akan meningkatkan perilaku yang konsisten (Wulantika, 2019)

Dalam perusahaan sering terjadi permasalahan seperti, produktivitas kerja karyawan yang mengalami penurunan. Demikian juga halnya terjadi pada PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Parahyangan. Penurunan produktivitas kerja karyawan pada bank syariah HIK Parahyangan tercatat pada bagian laporan laba bersih, penurunan itu bisa terjadi karena adanya ketidaknyamanan dalam bekerja,

beban kerja yang terlalu banyak, tidak adanya kerja sama dalam memecahkan masalah yang menyebabkan ketidakefektifan dalam bekerja sama dan partisipasi total karyawan. Menurunnya produktivitas kerja karyawan berpengaruh terhadap merosotnya kinerja perusahaan, bila tidak diatasi dengan segera maka perusahaan tersebut akan mengalami penurunan yang signifikan. Penurunan Laba Bersih dapat dilihat pada Tabel 1.1 Laporan laba bersih bank syariah HIK Parahyangan.

Tabel 1.1
Data Laporan Laba Bersih/Net profit Pada PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Parahyangan Tahun 2018-2022

Tahun	Persentase	Lab Bersih
2018	20,48%	Rp. 36.684.764.000
2019	15,65%	Rp. 42.426.000.000
2020	-32,27%	Rp. 28.735.753.000
2021	-46,84%	Rp. 15.276.757.000
2022	24%	Rp. 18.917.000.000

Sumber: PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Parahyangan

Bisa dilihat dalam Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa laba bersih/net profit PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Parahyangan pada tahun 2018 mendapat laba bersih sebesar 36,6M dan mengalami peningkatan 42,4 M di tahun 2019 , tetapi dalam dua tahun setelahnya yang terjadi pada tahun 2020 hingga 2021 mengalami penurunan yang signifikan sekitar 32,27% hingga 46,84% dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Jadi melihat pada laporan laba bersih, maka perlu adanya perhatian khusus pada hasil laba bersih perusahaan agar tidak terulang kembali dan selalu mencapai hasil yang diinginkan. Semakin besar hasil output dibanding dengan hasil input maka terjadinya produktivitas kerja. Produktivitas merupakan penggunaan sumber daya manusia (input) secara efektif dan efisien untuk menghasilkan atau meningkatkan hasil (output) barang dan jasa (Douw et.al., 2021). Apabila hasil output tidak memenuhi harapan, dampaknya akan dirasakan

oleh perusahaan karena keuntungan atau profit yang dihasilkan tidak akan mencapai potensi maksimal. Oleh karena itu, pentingnya peran sumber daya manusia yang produktif dan berkualitas menjadi sangat penting dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Demikian pula data absensi PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Parahyangan yang ditunjukkan pada Tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2
Data Kehadiran Absensi Karyawan Maret – Mei 2023

NO	Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan Ketidakhadiran					Absensi Karyawan	Persentase
			S	C	I	TL	TK		
1	Maret	97	12	3	-	-	1	16	16,5%
2	April	97	15	4	2	-	-	21	21,7%
3	Mei	97	5	5	3	-	-	13	13,4%
Ket: S = Sakit, C = Cuti, I = Izin, TL = Tugas Luar, TK = Tanpa Keterangan									

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan data absensi karyawan di PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Parahyangan menunjukkan bahwa tingkat absensi terbesar terjadi pada bulan April 2023 berjumlah 21,7%. Hal ini disebabkan oleh banyaknya karyawan yang sakit sehari-hari. Maka dari itu perlu adanya perhatian dari perusahaan kepada karyawannya, karena hal tersebut dapat mempengaruhi target yang dapat dicapai perusahaan menurun. Sehubungan dengan hal tersebut, maka penulis melakukan survey awal dengan menyebarkan kuesioner yang disebarkan kepada 20 orang karyawan di PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Parahyangan. Untuk mengetahui pra masalah yang terjadi di dalam perusahaan dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1.3
Survey Awal Produktivitas Kerja

No	PERTANYAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan posisi saya di perusahaan.	Frekuensi	20	0	20
		Persentase	100%	0%	100%
2	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan.	Frekuensi	8	12	20
		Persentase	40%	60%	100%
3	Saya selalu ingin melakukan peningkatan-peningkatan hasil kerja terhadap pekerjaan yang saya lakukan hari ini dibandingkan hari kemarin.	Frekuensi	14	6	20
		Persentase	70%	30%	100%
4	Kuantitas dan kualitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan.	Frekuensi	20	0	20
		Persentase	100%	0%	100%
5	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	Frekuensi	12	8	20
		Persentase	60%	40%	100%
6	Saya bekerja serius dalam menyelesaikan pekerjaan.	Frekuensi	18	2	20
		Persentase	90%	10%	100%
7	Saya selalu ingin mengembangkan kemampuan diri dalam bekerja	Frekuensi	10	10	20
		Persentase	50%	50%	100%
8	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas hasil pekerjaan.	Frekuensi	20	0	20
		Persentase	100%	0%	100%
9	Saya selalu fokus dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan secara efektif.	Frekuensi	18	2	20
		Persentase	90%	10%	100%

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 hasil survey awal produktivitas kerja pada PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Parahyangan pada pertanyaan no 2, sebanyak 12 orang atau sebesar 60% dari 20 orang karyawan menjawab tidak “ Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan”. Hal ini dikarenakan jumlah pekerjaan yang menumpuk mengakibatkan karyawan tidak

dapat selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara dari salah satu karyawan pada bank BPR Syariah Harta Insan Karimah Parahyangan yang menyatakan bahwa padatnya jumlah pekerjaan yang ada membuat penyelesaian pekerjaan terhambat dan tidak selalu sesuai dengan standar jam kerja yang ditetapkan.

Menurut Simanjuntak dalam (Wahyuningsih, 2019) Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti Pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan. Pelatihan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sebagaimana definisi pelatihan menurut Widodo dalam (Wahyuningsih,2019) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Sedangkan menurut Kustini dan Sari (2020) menyatakan pelatihan merupakan suatu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia, karena dengan adanya pelatihan, perusahaan dapat membantu karyawan dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan,kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam perusahaan untuk mencapai tujuan. Sehingga dengan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang memenuhi kriteria kebutuhan perusahaan maka akan memudahkan organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya.

Tabel 1.4
Survey Awal Pelatihan

No	PERTANYAAN	JAWABAN			Total
		Ket	Ya	Tidak	
1	Materi yang dibutuhkan lengkap dan dapat mudah dipahami.	Frekuensi	20	0	20
		Persentase	100%	0%	100%
2	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan.	Frekuensi	18	2	20
		Persentase	90%	10%	100%
3	Metode yang digunakan sesuai dengan jenis pelatihan.	Frekuensi	18	2	20
		Persentase	90%	10%	100%
4	Saya memahami metode pelatihan yang digunakan.	Frekuensi	17	3	20
		Persentase			
5	Setelah mengikuti pelatihan, saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih baik.	Frekuensi	9	11	20
		Persentase	45%	55%	100%
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan, setelah pelatihan.	Frekuensi	15	5	20
		Persentase	75%	25%	100%
7	Instruktur yang diberikan sesuai dengan bidangnya.	Frekuensi	15	5	20
		Persentase	75%	25%	100%
8	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik	Frekuensi	17	3	20
		Persentase	85%	15%	20%
9	Saya selalu semangat dalam mengikuti pelatihan.	Frekuensi	16	4	20
		Persentase	80%	20%	100%
10	Saya selalu berkeinginan untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan.	Frekuensi	12	8	20
		Persentase	60%	40%	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 1.4 hasil survei awal Variabel pelatihan Pada PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Parahyangan sebanyak 11 orang karyawan atau sebesar 55% dari 20 orang karyawan di PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Parahyangan menjawab tidak, pada pertanyaan no 5” Setelah mengikuti pelatihan, saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih baik”. Hal ini diperkuat berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan bank HIK menyatakan bahwasanya adanya beberapa

karyawan yang tidak memperhatikan saat pelaksanaan pelatihan yang mana hal ini membuat kurang tersampaikan nya materi pelatihan pada karyawan.

Selain pelatihan, yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai, program, gaya kepemimpinan, misi dan visi, serta norma-norma kepercayaan dan pemahaman yang diikuti oleh anggota organisasi dan dipercaya sebagai kebenaran untuk anggota baru selaku sebuah ketentuan bagi setiap komponen organisasi suatu perusahaan agar membentuk sikap dan perilaku (Sukarno dan Anitra,2020). Jika budaya organisasi baik maka karyawan akan bekerja optimal. Sedangkan menurut Retnaningtyas dan Widodo (2022) budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan, norma-norma, yang telah berlaku dan merupakan suatu cara hidup dan gaya hidup yang timbul dalam organisasi yang telah disepakati dan di ikuti oleh para karyawan.

Tabel 1.5
Survey Awal Budaya Organisasi

No	PERTANYAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan.	Frekuensi	20	0	20
		Persentase	100%	0%	100%
2	Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan.	Frekuensi	14	6	20
		Persentase	70%	30%	100%
3	Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama.	Frekuensi	17	3	20
		Persentase	85%	15%	100%
4	Setiap pekerjaan selesai kita mengevaluasi masalah yang ada di perusahaan.	Frekuensi	18	2	20
		Persentase			
5	Saya senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal.	Frekuensi	17	3	20
		Persentase	85%	15%	100%
6	Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan.	Frekuensi	20	0	20
		Persentase	100%	0%	100%
7	Perusahaan memberikan dorongan motivasi pada karyawan.	Frekuensi	15	5	20
		Persentase	75%	25%	100%
8	Perusahaan menghargai pendapat yang diberikan karyawan	Frekuensi	8	12	20
		Persentase	40	60	100%
9	Saya senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik.	Frekuensi	20	0	20
		Persentase	100%	0%	100%
10	Dalam bekerja saya berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan.	Frekuensi	20	0	20
		Persentase	100%	0%	100%

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1.5 hasil survey awal budaya organisasi pada PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Parahyangan sebanyak 12 orang atau 60% dari 20 orang karyawan pada pertanyaan no 8, “Perusahaan menghargai pendapat yang diberikan karyawan “menjawab tidak. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan karyawan bank HIK yang menyatakan bahwa pendapat yang diberikan oleh karyawan tidak terlalu akan didengar oleh atasan, karena yang dapat memberikan

pendapat yang akan di dengar atasan yaitu orang kepercayaan atau orang terdekat dari atasan di perusahaan.

Beberapa faktor dan masalah yang terdapat dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi baik atau tidaknya hasil yang diberikan dalam bekerja seperti pelatihan dan budaya organisasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, hal ini dapat menjadi penentu apakah produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan meningkat atau tidak. Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul “ **Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang terdapat pada PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Parahyangan diatas, penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Karyawan di PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Parahyangan memiliki permasalahan waktu yang dimana tidak semua karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang diberikan oleh perusahaan. Kondisi ini mengindikasikan Produktivitas Kerja karyawan masih kurang.
2. Sebagian Karyawan di PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Parahyangan tidak merasa adanya peningkatan menjadi lebih baik dalam bekerja setelah melaksanakan pelatihan. Kondisi Ini mengindikasikan pelaksanaan pelatihan yang masih kurang.

3. PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Parahyangan kurangnya atasan dalam menghargai pendapat yang diberikan oleh karyawan lain, yang mana atasan hanya mendengarkan pendapat dari orang kepercayaannya. Kondisi ini mengindikasikan bahwasanya budaya organisasinya masih kurang baik.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Produktivitas kerja Karyawan di PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Parahyangan.
2. Seberapa besar pengaruh secara parsial pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Parahyangan.
3. Seberapa besar pengaruh secara parsial Budaya Organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Parahyangan.
4. Seberapa besar pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan di PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Parahyangan.

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 Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. BPR Syariah Harta Insan

Parahyangan.” serta penulis 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 Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Produktivitas kerja Karyawan di PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Parahyangan.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Parahyangan.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Parahyangan.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan di PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Parahyangan.

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 Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

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 Pelatihan, Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja Karyawan

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi organisasi dalam menjalankan proses yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam hal Pelatihan dan Budaya Organisasi guna meningkatkan tingkat Produktivitas kerja Karyawan dari organisasi atau perusahaan , 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 diteliti maka penulis melakukan penelitian di PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Parahyangan yang berlokasi di Jl. Percobaan No.38B, Cileunyi Kulon, Kec. Cileunyi, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40622

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu yang dilakukan dalam penelitian ini dimulai dari bulan April 2023 sampai dengan Agustus 2023.

Tabel 1.6
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: Diolah Peneliti, 2023