

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini, teknologi dan transportasi semakin berkembang pesat. Perusahaan-perusahaan baru pun semakin banyak sehingga perusahaan lama harus bersaing secara ketat. Untuk itu, perusahaan harus memiliki kinerja yang baik agar dapat bertahan. Salah satunya yaitu perusahaan Adira Finance.

PT. Adira Finance merupakan perusahaan pembiayaan ternama di Indonesia yang menyediakan produk pembiayaan kendaraan bermotor seperti sepeda motor dan mobil baik baru maupun bekas serta produk pembiayaan non-otomotif mulai dari perangkat elektronik, gadget, furnitur, hingga fasilitas pinjaman dana. Adira Finance juga memberikan solusi pembiayaan dengan menggunakan prinsip syariah melalui Unit Usaha Syariah Adira Finance. Agar mampu bersaing, maka perusahaan dapat meningkatkan kualitas melalui Sumber Daya Manusia.

Hal ini ditandai dengan tumbuh dan meningkatnya persaingan antar perusahaan dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan dari kegiatan perusahaan, serta berusaha untuk mempertahankan eksistensi dan kelangsungan perusahaannya, sehingga setiap perusahaan dituntut untuk dapat beroperasi dengan baik (Syafitri, 2020).

Pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia dan untuk memperoleh sumber daya tersebut, salah satu aspek utama

pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah aspek terkait kinerja karyawan (Samadara, 2020; Silaban, 2021).

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Dengan kata lain ketergantungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya (Karina et al., 2020).

Kinerja karyawan yang baik dapat diperoleh dengan adanya kualitas karyawan yang dapan mempuni akan tanggung jawab pekerjaan yang dilakoninya, untuk mendapatkan karyawan yang sesuai suatu perusahaan dapat melakukan pelatihan kerja supaya sehingga menciptakan kemampuan kerja karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan standar perusahaan.

Keberhasilan suatu instansi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja yang dihasilkan oleh karyawan (Rofingatun & Larasati, 2021). Untuk mencapai tujuan tersebut, bagaimana seharusnya organisasi mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan mempertahankan karyawan secara kuantitas dan kualitas. Berbagai fenomena yang terjadi menarik untuk dibahas.

Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan (Pitriyanti, 2021).

Oleh karena itu setiap perusahaan berusaha untuk memiliki sumber daya manusia yang profesional dan terampil dalam menghadapi ketatnya persaingan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain. Tidak dapat dipungkiri bahwasanya kehadiran sumberdaya manusia yang handal sangat diperlukan dan dicari oleh setiap perusahaan, khususnya perusahaan yang berskala besar, guna mendongkrak perusahaan tersebut menjadi perusahaan terdepan di bidangnya. (Jumawan, 2018:).

Perekrutan tenaga kerja dimaksudkan untuk pengadaan dan penarikan tenaga kerja guna mengisi posisi dan formasi yang belum terisi maupun bagian atau tugas baru yang diciptakan dalam organisasi. Agar dapat memperoleh tenaga kerja yang benar-benar cakap dan sesuai dengan harapan organisasi maka sebelum perekrutan tenaga kerja dilakukan hendaknya berbagai faktor yang berkaitan dengan perekrutan harus mendapat perhatian organisasi agar perekrutan tenaga kerja tersebut dapat direncanakan dan dilaksanakan dengan baik (Sari, 2018).

Penempatan karyawan merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan (Paais, 2020). Penempatan pegawai yang sesuai, tentu akan berpengaruh juga terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Penempatan ini harus berdasarkan job

description dan specification yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip-prinsip penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat (Usman, 2019).

Penelitian ini dilakukan di Pt Adira Finance yang merupakan Perusahaan Pembiayaan ternama di Indonesia yang telah tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI) sejak tahun 2004 sebagai Perseroan yang masuk dalam sektor jasa keuangan dengan kode perdagangan ADMF. Peneliti menemukan fenomena berkaitan dengan kinerja pegawai yang dianggap sebagai penurunan kinerja pegawai di PT. Adira Finance Kota Bandung maka didapatkan hasil sebagaimana tertera dalam tabel 1.1 dan tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.1
Penilaian Realisasi Kerja Karyawan Adira Finance Bandung 2021

Sasaran	Excellent	Good	Fair	Poor
Tingkat kemampuan/skill	✓			
Jumlah pekerjaan	✓			
Konsistensi kerja		✓		
Efisiensi waktu		✓		
Hubungan kerja	✓			

Tabel 1.2
Penilaian Realisasi Kerja Karyawan Adira Finance Bandung 2022

Sasaran	Excellent	Good	Fair	Poor
Tingkat kemampuan/skill		✓		
Jumlah pekerjaan		✓		
Konsistensi kerja		✓		
Efisiensi waktu		✓		
Hubungan kerja	✓			

Sumber : Adira Finance Bandung, 2023

Berdasarkan data realisasi kerja karyawan Adira Finance Bandung pada tabel 1.1 dan tabel 1.2 terlihat bahwa mengalami gejala penurunan pada sasaran tingkat kemampuan/skill, jumlah pekerjaan dan konsistensi kerja di setiap bulan periode 2022. Lebih lanjut lagi peneliti menjelaskan data yang didapatkan khusus mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh Divisi Marketing pada bulan Januari-Desember 2022 sebagai berikut :

Tabel 1.3
Target dan Realisasi Divisi Marketing Bulan Januari-Desember 2022

Bulan	CRO		MO Sepeda Motor		MO Mobil	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Januari	35	41	50	65	25	37
Februari	35	41	50	60	25	35
Maret	35	41	50	60	25	35
April	35	41	50	62	25	34
Mei	35	40	50	64	25	35
Juni	35	40	50	62	25	34
Juli	35	40	50	60	25	33
Agustus	35	38	50	60	25	31
September	35	37	50	57	25	30
November	35	37	50	53	25	28
Desember	35	35	50	52	25	27

Sumber: data PT. Adira Finance Bandung, data diolah 2023

Untuk mendukung fenomena dari penelitian ini maka peneliti melakukan pra survey terhadap 10 responden yaitu karyawan Di PT. Adira Finance Kota mengenai Kinerja Karyawan dengan menggunakan pengukuran yang di adopsi dari Mangkunegara (2017) sebagai berikut :

Tabel 1.4
Hasil Kuisisioner Survey Awal Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Hasil Kuesioner Awal	
		Ya	Tidak
1	Apakah kualitas kerja anda sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan?	90%	10%
2	Apakah karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?	90%	10%
3	Apakah karyawan yang bersangkutan dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan?	80%	20%
4	Apakah karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan?	40%	60%

Sumber: Data Diolah penulis 2023

Berdasarkan tabel 1.4 hasil kuisisioner survey awal terkait variabel kinerja karyawan, 60% responden menyatakan tidak / belum bisa mencapai target atau memenuhi target yang telah diberikan oleh pimpinan kepada karyawan. Fenomena ini didukung oleh hasil wawancara lebih lanjut kepada pihak manajer sumber daya manusia pada Adira Finance Bandung dapat diketahui bahwa beberapa karyawan tidak mampu konsisten dalam melakukan pekerjaannya, banyak dari karyawan yang menunda pekerjaannya yang berdampak pada beban yang menumpuk. Semakin rendahnya jumlah pekerjaan yang diselesaikan beralasan karena ketidak pahamnya terhadap *job* deskripsi dan spesifikasi masing masing karyawan itu (sumber: wawancara, 2023).

Maka berdasarkan data diatas yang didukung dengan wawancara kepada pihak manajer sumber daya manusia pada Adira Finance Bandung peneliti

menduga bahwa masalah terjadi pada kinerja karyawan, penilaian kinerja adalah suatu sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas karyawan, baik individu maupun tim.

Dari permasalahan ini maka mengindikasikan bahwa karyawan belum memenuhi standar kinerja yang baik.

Keberhasilan atau kegagalan karyawan untuk memenuhi tuntutan perusahaan, sangat tergantung pada pelaksanaan proses rekrutmen dari seleksi yang dilakukan oleh perusahaan kepada calon karyawan (Malthis dalam Sarinah, 2016).

Hal ini sejalan bahwa dalam pengelolaan karyawan yang profesional harus dimulai dari rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan dan pengembangan karirnya (Ratnaningtyas et al., 2021).

Perekrutan yang dilakukan oleh perusahaan untuk menambah karyawan yang ada di dalam perusahaan ini dilakukan karena perusahaan yang terus berkembang, maka dibutuhkan karyawan baru untuk dapat mengikuti perkembangan yang dilakukan perusahaan (Hasibuan dalam Wulandari, 2016)

Sudiro dalam Ragilio, (2022) menyatakan rekrutmen adalah serangkaian serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang di identifikasikan dalam perencanaan kepegawaian.

Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa jika rekrutmen berhasil artinya banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih yang terbaik diantara yang baik

Pitriyanti (2021) mengemukakan hasil penelitian bahwa variabel rekrutmen dan penempatan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Tekkay (2022) menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pimpinan perusahaan haruslah lebih memperhatikan perekrutan dan seleksi bahkan penempatan karyawan, agar kinerja karyawan semakin meningkat.

Berikut adalah hasil pra survey terhadap 10 responden yaitu karyawan Di PT. Adira Finance Kota Bandung mengenai Rekrutmen dengan menggunakan pengukuran yang di adopsi dari Sudiro dalam Heru Saputra (2020) sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Kuisisioner Survey Awal Variabel Rekrutmen

No	Pernyataan	Hasil Kuesioner Awal	
		Ya	Tidak
1	Apakah anda memiliki pengalaman di perusahaan sebelumnya sehingga anda ditempatkan di posisi yang sesuai dengan pengalaman?	90%	10%
2	Apakah anda menjalani proses tes tertulis untuk mengetahui pengetahuan yang anda miliki?	90%	10%
3	Apakah pewawancara dapat memahami persyaratan rekrutmen yang dibutuhkan?	40%	60%
4	Apakah anda mengetahui bahwa dalam pelaksanaan proses rekrutmen perusahaan terbuka untuk umum atau tidak terbatas pada kalangan tertentu saja?	90%	10%

Sumber: Data Diolah penulis 2023

Berdasarkan tabel 1.5 hasil kuisisioner survey awal terkait variabel rekrutmen, 60% responden merasa belum memahami persyaratan atau sistem rekrutmen yang ada. Menurut wawancara lebih lanjut dengan selaku manajer sumber daya manusia pada Adira Finance Bandung dapat diketahui beberapa calon karyawan baru dianggap kurang memahami proses rekrutmen. Dari permasalahan tersebut mengindikasikan bahwa rekrutmen di PT. Adira Finance belum berjalan

dengan baik dan belum memiliki prosedur yang jelas. Hal ini diperkuat dengan tabel realisasi rekrutmen karyawan.

Tabel 1.6
Realisasi Rekrutmen Karyawan Adira Finance Bandung 2022

Bulan	Target Rekrutmen Karyawan	Realisasi Rekrutmen Karyawan
Jan-Apr	12 (orang)	10 (orang)
Mei-Ags	12 (orang)	8 (orang)
Sep-Des	12 (orang)	7 (orang)

Sumber: Adira Finance Bandung, 2023

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa realisasi penarikan karyawan baik karyawan baru maupun mutasi mengalami penurunan pencapaian. Menurut wawancara dengan selaku manajer sumber daya manusia pada Adira Finance Bandung dapat diketahui beberapa calon karyawan baru dianggap kurang memenuhi kriteria untuk di rekrut.

Selain faktor rekrutmen, penempatan kerja diduga faktor lainnya yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan, penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus penempatan kerja untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab (Priansa dalam Ragilio, 2022).

Penempatan karyawan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan jabatan dan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan kepribadian karyawan tersebut. Seberapa baik seorang tenaga kerja cocok dengan pekerjaan akan mempengaruhi

jumlah dan kualitas kerja tenaga kerja (Schuler dan Jackson, Mathis dan Jackson dalam Wulandari, 2016).

Mathis dan Jackson dalam Syafitri (2020) penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Penempatan karyawan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan sekaligus mendelegasikan wewenang dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan bersangkutan, agar menghasilkan kinerja yang berkualitas (Hasibuan dalam Abror, 2020).

Berdasarkan wawancara lebih lanjut kepada pihak manajer sumber daya manusia pada Adira Finance Bandung mengenai bagaimana keadaan penempatan kerja karyawan Adira Finance Bandung, diketahui bahwa karyawan sudah mampu melaksanakan setiap jabatannya. Namun beberapa karyawan dinilai belum mampu optimal untuk mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Beberapa karyawan Adira Finance Bandung merasa bahwa mereka telat untuk beradaptasi mengenai target waktu kerja dan lingkungan kerja yang kompleks (sumber: wawancara, 2023).

Apabila penempatan tenaga kerja tersebut tidak tepat dalam menduduki jabatan serta tugas yang tidak dibidangnya tenaga kerja tersebut dapat dipastikan perusahaan tidak akan mendapatkan pencapaian yang baik dan maksimal dari tenaga kerja tersebut (Mathis dan Jackson dalam Ragilio, 2022).

Untuk mendapatkan fenomena dari penelitian ini maka peneliti melakukan pra survey terhadap 10 responden yaitu karyawan Di PT. Adira Finance Kota Bandung mengenai penempatan kerja dengan menggunakan pengukuran yang di adopsi dari Yunarsih et al., (2018) dalam penelitian Risanty Marisca (2019).

Tabel 1.7
Hasil Kuisisioner Survey Awal Variabel Penempatan Kerja

No	Pernyataan	Hasil Kuesioner Awal	
		Ya	Tidak
1	Apakah posisi anda sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang anda miliki?	80%	20%
2	Apakah pengetahuan yang anda miliki, anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik?	90%	10%
3	Apakah kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi anda di dalam perusahaan?	90%	10%
4	Apakah menurut anda penempatan karyawan di perusahaan sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang anda dimiliki?	30%	70%

Sumber: Data Diolah penulis 2023

Berdasarkan jawaban responden pada tabel 1.7 terkait penempatan kerja menunjukkan bahwa 70% responden mengatakan tidak, karyawan merasa penempatan tidak sesuai dengan pengalaman kerja yang mereka miliki. Dari permasalahan yang ada maka hal ini mengindikasikan bahwa penempatan kerja di PT. Adira Finance tidak sesuai dengan pengalaman kerja dan belum berjalan dengan baik.

Syafitri (2020) mengemukakan hasil penelitian bahwa penempatan kerja mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan Hasanah (2017) menyatakan bahwa kinerja mampu meningkat jika dipengaruhi oleh faktor-faktor rekrutmen, seleksi dan penempatan. Ragilio (2022) juga menjelaskan bahwa rekrutmen dan penempatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Arif (2018) menyatakan bahwa variabel penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Abror (2020) berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan penempatan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan penelitian terdahulu mengenai fenomena masalah yang diteliti, Maka dari itu penulis melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Adira Finance Kota Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah 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 diatas, maka permasalahan yang muncul dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Sebagian besar karyawan merasa belum memahami persyaratan dalam tahapan rekrutmen. Berdasarkan pemaparan manajer diatas, beberapa calon karyawan dianggap kurang memahami proses rekrutmen. Hal ini mengindikasikan bahwa proses rekrutmen belum berjalan dengan baik atau masih rendah.
2. Sebagian karyawan merasa penempatan kerja diperusahaan belum sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki. Karyawan merasa telat dalam

beradaptasi didalam perusahaan dan belum optimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan bahwa penempatan kerja masih rendah.

3. Sebagian karyawan belum bisa mencapai atau memenuhi target yang telah diberikan oleh pimpinan kepada karyawan. Karyawan dinilai tidak mampu konsisten dalam melakukan pekerjaannya, menunda pekerjaannya yang berdampak pada beban yang menumpuk. Semakin rendahnya jumlah pekerjaan yang diselesaikan beralasan karena ketidak pahamnya terhadap *job* deskripsi. Hal ini mengindikasikan kinerja karyawan masih rendah.
4. Sebagian karyawan belum bisa mencapai target realisasi yang ditetapkan dalam suatu perusahaan, hal ini dapat dilihat berdasarkan penurunan dari tiap bulannya, hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan masih rendah.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka dari itu peneliti dapat menguraikan menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana Rekrutmen, Penempatan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Adira Finance Kota Bandung.
2. Apakah rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Adira Finance Kota Bandung.
3. Apakah penempatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Adira Finance Kota Bandung.

4. Seberapa besar rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Adira Finance Kota 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 lingkungan kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Adira Finance Bandung serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui mengenai Rekrutmen, Penempatan Kerja dan Kinerja Karyawan di Pt. Adira Finance Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pt. Adira Finance Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pt. Adira Finance Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Pt. Adira Finance Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan secara teoritis dari penelitian yang dilaksanakan, diharapkan dapat membantu dalam menambah pengetahuan, dan dijadikan sebagai rujukan bagi penelitian selanjutnya sehingga mampu menunjang perkembangan dalam bidang Ilmu Manajemen dan menambah wawasan serta referensi pengetahuan

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dalam lingkup manajemen sumber daya manusia dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini sebagai sebuah pengalaman dan dapat memberikan kontribusi dalam menambah wawasan serta mengaplikasikan ilmu manajemen sumber daya manusia dan menjawab keresahan yang dirasakan peneliti.

b. Bagi Perusahaan

Memberikan saran terkait bagaimana meningkatkan kinerja karyawan yang dilandasi oleh hasil pengamatan peneliti yang diduga bisa diperbaiki melalui rekrutmen dan penempatan kerja pada karyawan.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini secara praktis berguna bagi mahasiswa Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) secara umum, dan mahasiswa Manajemen

konsentrasi MSDM secara khusus sebagai literatur, terutama untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian pada kajian yang sama.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi maka penulis melakukan penelitian di Pt. Adira Finance Kota Bandung Alamat : Jl. Soekarno Hatta No. 380 Bandung No. Telepon : 022-5210766 Fax : 022-5210796.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan termulai dari bulan Oktober 2022 sampai dengan bulan Maret 2023. Rincian jadwal penelitian sebagai berikut :

Tabel 1.8
Waktu Penelitian

No	Uraian	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.	Bimbingan																					■	■	■	■
9.	Sidang																								■

Sumber : Data Diolah Penulis 2023