

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada saat ini persaingan global menjadikan perusahaan harus siap dalam menghadapi persaingan global yang sangat ketat. Semakin ketatnya persaingan global, maka perusahaan mengharuskan untuk selalu memastikan karyawannya bekerja dengan baik. Persaingan saat ini memang tidak mudah untuk dihindari, setiap perusahaan harus siap dalam menghadapi peluang dan ancaman dari dalam dan luar negeri. Saat ini di Indonesia persaingan global sedang berkembang, banyak para pelaku usaha yang mencari peluang usaha dan membuka kegiatan usaha. Terdapat berbagai jenis usaha yang saat ini berkembang dalam masyarakat, usaha-usaha tersebut meliputi usaha yang bergerak dalam bidang pertanian, peternakan, ekonomi, serta industri kerajinan dan jasa.

Sumber Daya Manusia yang berkualitas tinggi merupakan hal penting yang harus diupayakan oleh setiap perusahaan sebab berdampak langsung pada kualitas serta efektifitas pekerjaan pada suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kualitas SDM itu sendiri merupakan kebutuhan utama yang diprioritaskan pada setiap perusahaan (Ramli dan Yudishira, 2018). Sedangkan Songgor & Suryana (2019) berpendapat bahwa terdapat banyak aspek yang berpengaruh pada ketercapaian visi dan misi. Salah satu aspek tersebut adalah kinerja SDM. SDM yang dimaksud yaitu karyawan yang giat dan aktif mengupayakan tujuan bersama yang telah ditetapkan. Dengan demikian, upaya yang dilakukan pihak-pihak dalam

organisasi menjadi salah satu penentu tercapainya tujuan dari organisasi tersebut. Menurut Budiarti (2018) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) yaitu salah satu elemen terpenting dalam sebuah perusahaan karena penggerak di balik seluruh aktivitas perusahaan yang dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan.

Karyawan merupakan sesuatu yang bernilai sangat penting bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan, dalam hal ini kemampuan setiap karyawan tidak dapat disamaratakan pada setiap individu dalam menangani tugasnya. Kinerja merupakan sebuah pencapaian atau hasil kerja seorang karyawan sesuai dengan tugas, kemampuan, dan tanggung jawab yang dilakukan untuk mencapai sebuah tujuan (Muriawan & Sinaga, 2017). Kinerja yang baik dapat menandakan sumber daya manusia dalam keadaan yang bagus sehingga dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Begitu pula sebaliknya jika Kinerja Karyawan berada pada kondisi yang kurang bagus maka akan mempengaruhi kepada performa pekerjaannya. Perusahaan sangat penting untuk memperhatikan dan menjaga setiap karyawannya agar mampu bekerja dengan maksimal serta hal tersebut dapat membuat perusahaan semakin baik. Masalah kinerja bukanlah hal baru bagi perusahaan, karena setiap perusahaan tidak luput dari permasalahannya, termasuk perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan. (Wulantika, 2019).

Untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan

untuk mencapai tujuan, salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja para karyawan. Kinerja menurut Mangkunegara (2018), kinerja pegawai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat tercapai oleh seseorang pegawai dalam kemampuan menjalankan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan kepadanya.

CV. Family Cactus Lembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang tanaman hias (kaktus dan skulen). Perusahaan ini adalah sebuah grosir tanaman hias yang memiliki kontribusi besar didalamnya, seperti bergerak dalam bidang pengelolaan, pembudidayaan dan pemasaran kaktus. Tahun 2015 sampai sekarang perusahaan ini sudah memiliki 55 karyawan.

Perusahaan harus fokus terhadap upaya peningkatan kinerja guna mencapai tujuan dari perusahaan (Baihaqi & Paulus, 2019). Berdasarkan hal tersebut bisa dilihat dari target pencapaian CV. Family Cactus Lembang berikut ini:

Tabel 1.1
Pencapaian CV. Family Cactus Lembang Tahun 2015-2022

No	Tahun	Pencapaian Penjualan
1	2015	1738 pcs
2	2016	2192 pcs
3	2017	1372 pcs
4	2018	1182 pcs
5	2019	1204 pcs
6	2020	1638 pcs
7	2021	1322 pcs
8	2022	2093 pcs

Sumber : PT. Family Cactus

Berdasarkan table 1.1 dapat diketahui dalam pencapaian penjualan CV. Family Cactus Lembang setiap tahunnya cenderung mengalami penurunan, hal tersebut disebabkan Kinerja Karyawan yang menurun juga. Kinerja Karyawan yang baik akan menghasilkan peningkatan dan pengembangan perusahaan. Sedangkan

kinerja yang tidak berkualitas akan berdampak negatif pada hasil perusahaan. Hal ini sepadan dengan dengan penelitian Nabawi (2019) yang menyatakan karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja Karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan survey yang penulis lakukan terhadap terhadap 20 orang karyawan, menurunnya Kinerja Karyawan disebabkan masih kurangnya faktor disiplin kerja dan inisiatif pada karyawan, seperti yang terlihat pada table 1.1 berikut ini.

Tabel 1.2
Hasil Survey Awal Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		YA		TIDAK	
		Frekuensi	Presentase	Frekuensi	Presentase
1.	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.	11	55%	9	45%
2.	Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.	8	40%	12	60%
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sendiri dengan baik sesuai prosedur yang telah ditentukan.	15	75%	5	25%
4.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.	9	45%	11	55%

Sumber : Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan table 1.2 diatas, hasil kuesioner survey awal pada variabel Kinerja Karyawan pada CV. Family Cactus Lembang sebanyak 12 karyawan atau sebesar 60% dari 20 karyawan CV. Family Cactus Lembang menunjukkan bahwa jumlah dari hasil pekerjaan yang karyawan lakukan tidak memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut dikarenakan sebagian karyawan tidak bekerja dengan baik dan tidak menggunakan waktu dengan sebaik mungkin, karyawan perlu bekerja dengan ketelitian yang sangat tinggi agar dapat terus meningkatkan Kinerja Karyawan. Adapun permasalahan lainnya yaitu sebanyak 11 karyawan atau sebesar 55% yang terjadi pada CV. Family Cactus Lembang ini yaitu karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya yang telah menjadi tanggung jawabnya. Hal ini disebabkan oleh karyawan yang kurang memiliki sifat bertanggung jawab yang dikarenakan kurangnya perhatian atau pengawasan yang diberikan kepada karyawan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai atau karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan. Dari permasalahan diatas maka kondisi ini mengidentifikasi bahwa Kinerja Karyawan masih rendah.

Menurut Mangkunegara (2018) untuk menciptakan Kinerja Karyawan yang tinggi, maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan suatu perusahaan yang telah berjalan sebaiknya memantau seluruh kegiatan operasional. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima

tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja.

Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, salah satunya adalah Kepuasan Kerja. Menurut Widiyanto *et al* (2018) Kepuasan Kerja adalah tingkat perasaan seseorang atas sesuatu yang dilakukannya. Jika seseorang merasa puas terhadap apa yang telah dilakukannya, maka biasanya secara tidak langsung akan mempengaruhi karirnya. Hal ini disebabkan seseorang yang puas dalam bekerja akan bersungguh-sungguh untuk bekerja, sehingga kinerjanya meningkat dan pada akhirnya karirnya akan meningkat.

Shaikh *et al* (2019) memaparkan hasil penelitiannya yang menyimpulkan hasil bahwa Kepuasan Kerja berdampak positif dan signifikan terhadap variabel tingkat Kinerja Karyawan dan faktor Kepuasan Kerja meningkatkan Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Nurwati, 2021).

Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global (Budiarti *et al* 2020). Terkait dengan Kinerja Karyawan, karyawan mengaku Kepuasan Kerja mereka sangat rendah dilihat dari kualitas hasil kerja yang mereka lakukan. Kinerja Karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Berdasarkan peneliti terdahulu menurut Kirana *et al* (2022) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif serta signifikan pada variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hal ini

didukung dengan hasil survey awal dengan menggunakan kuesioner terhadap 20 karyawan di CV. Family Cactus Lembang sebagai responden, seperti terlihat pada table 1.3 berikut ini :

Tabel 1.3
Hasil Survey Awal Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		YA		TIDAK	
		Frekuensi	Presentase	Frekuensi	Presentase
1.	Saya selalu hadir sesuai dengan jam masuk kerja yang telah ditetapkan.	15	75%	5	25%
2.	Saya tidak berkeinginan untuk keluar dari pekerjaan saya.	14	70%	6	30%
3.	Saya merasa puas karena pekerjaan yang sudah saya lakukan sesuai dengan target perusahaan.	16	80%	4	20%
4.	Saya menikmati bekerja di tempat ini karena teman teman yang menyenangkan.	6	30%	14	70%
5.	Saya nyaman dengan pekerjaan yang saya lakukan sekarang	9	45%	11	55%

Sumber : Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan table 1.3 hasil survey awal pada variabel Kepuasan Kerja pada CV. Family Cactus Lembang diperoleh hasil bahwa sebanyak 14 karyawan atau sebesar 70% dari 20 karyawan CV. Family Cactus Lembang menunjukkan bahwa karyawan masih merasa tidak puas karena rekan kerja yang kurang menyenangkan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa sikap bersaing antar karyawan masig tinggi. Adapun permasalahan lain sebanyak 11 karyawan atau sebanyak 55% yang terjadi pada CV. Family Cactus Lembang yaitu karyawan merasa tidak nyaman

dengan pekerjaannya yang mereka lakukan dalam menjalankan tugasnya. Kondisi ini disebabkan oleh kurangnya kepuasan yang diterima oleh karyawan terhadap apa yang diberikan perusahaann.

Dari permasalahan yang ada maka hal ini mengidentifikasi bahwa Kepuasan Kerja masih kurang di CV. Family Cactus Lembang karena tidak adanya timbal balik perusahaan terhadap Kinerja Karyawan yang baik. Dengan didukung hasil penelitian dari Sapta *et al* (2021) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dan juga searah dengan hasil penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan oleh Wijaya (2018) yang membuktikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Seperti di ungkapkan oleh Afandi (2018) menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan maka berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang tinggi pula. Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. Setiap orang mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat kerjanya (Wuwungan *et al*, 2017).

Permasalahan pada Kepuasan Kerja di CV. Family Cactus Lembang diketahui bahwa ada beberapa karyawan CV. Family Cactus Lembang yang tidak memperoleh Kepuasan Kerja sehingga timbul sikap atau tingkah laku negatif, CV. Family Cactus Lembang merasa perusahaan tidak memperhatikan hasil kerjanya dan karyawan merasa pekerjaannya tidak menarik sehingga menimbulkan rasa frustrasi dan akan berdampak negatif bagi perusahaan.

Selain Kepuasan Kerja, salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Deskripsi Pekerjaan. Deskripsi Pekerjaan yang jelas sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawannya dapat memberikan ketegasan dan standar tugas yang dilakukan oleh karyawan sehingga tidak terjadi kebingungan dan kesalahpahaman. Deskripsi Pekerjaan atau uraian pekerjaan sangat diperlukan dalam setiap perusahaan maupun dalam organisasi. Suatu organisasi mempunyai alasan mengapa harus ada, untuk apa diadakan dan sasaran apa yang harus dicapai untuk dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dan untuk mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang perusahaan inginkan. Deskripsi Pekerjaan juga merupakan peta yang dijadikan sebagai petunjuk arah, kemana harus belok, berapa kecepatan yang diperlukan dan seterusnya. Karena itu, suatu perusahaan merumuskan visi, misi dan perencanaan yang kemudian membentuk suatu struktur.

Karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik jika karyawan mengetahui secara jelas tugas dan kewajiban yang harus dilakukannya. Hasil penelitian menurut Wello *et al* (2019) menyatakan bahwa Deskripsi Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh Deskripsi Pekerjaan yang didapatkannya.

Terkait dengan Kepuasan Kerja para karyawan mengaku merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang dilakukan dan pekerjaan yang telah diberikan. Hal ini didukung dengan hasil survey awal dengan menggunakan kuesioner terhadap 20

karyawan di CV. Family Cactus Lembang sebagai responden, seperti terlihat pada table 1.4 berikut ini:

Tabel 1.4
Hasil Survey Awal Deskripsi Pekerjaan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		YA		TIDAK	
		Frekuensi	Presentase	Frekuensi	Presentase
1.	Kewenangan setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan porsinya.	11	55%	9	45%
2.	Memiliki tanggung jawab tinggi atas pekerjaan yang diberikan pimpinan.	6	30%	14	70%
3.	Kondisi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.	12	60%	8	40%
4.	Kelengkapan fasilitas dapat mendukung saya dalam kelancaran proses kerja	6	20%	14	80%
5.	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas saya untuk mencapai hasil yang maksimal.	15	75%	5	25%

Sumber : Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan table 1.4 hasil survey awal pada variabel Deskripsi Pekerjaan pada CV. Family Cactus Lembang sebanyak 14 karyawan atau sebesar 55% dari 20 orang karyawan CV. Family Cactus Lembang menunjukkan bahwa karyawan kurang memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yg telah diberikan perusahaan. Hal tersebut menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya untuk dengan baik. Adapun permasalahan lain sebanyak 16 karyawan atau sebesar

80% dari 20 karyawan CV. Family Cactus Lembang karyawan merasa tidak adanya kelengkapan fasilitas yang dapat mendukung karyawan dalam kelancaran proses kerja. Hal tersebut menyebabkan karyawan merasa kesulitan untuk melakukan pekerjaan karena fasilitas yang kurang mendukung. Dari permasalahan diatas maka kondisi ini mengidentifikasi bahwa masih rendahnya Deskripsi Pekerjaan pada CV. Family Cactus Lembang.

Permasalahan pada deskripsi kerja di CV. Family Cactus Lembang diketahui bahwa ada beberapa karyawan CV. Family Cactus Lembang yang tidak memperoleh rincian pekerjaan yang diberikan perusahaan, perusahaan tidak memberikan kemudahan dalam berbagai aktivitas di CV. Family Cactus Lembang. Menurut Sedarmayanti & Rahadian (2018) dengan adanya Deskripsi Pekerjaan yang baik, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki Deskripsi Pekerjaan yang baik maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja. Salah satu pekerjaan penting yang harus digarisbawahi oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya adalah untuk membangun tempat kerja yang sebenarnya dan tempat kerja yang tidak aktual (Narimawati & Ramadhan, 2021). Semakin baik Deskripsi Pekerjaan maka semakin baik juga Kinerja Karyawan. Penelitian Andriani (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan Kepuasan Kerja dan Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan diatas, maka penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Family Cactus Lembang”.

1.2 Identifikasi dan Rumusah 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 tidak mendapatkan hasil pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan dan tidak dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Kondisi ini mengindikasikan masih rendahnya Kinerja Karyawan pada CV. Family Cactus Lembang.
2. Sebagian besar karyawan masih merasa tidak puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan tersebut dan karyawan merasa rekan kerja yang kurang menyenangkan dan karyawan merasa kurang nyaman dengan pekerjaannya. Kondisi ini mengindikasikan masih rendahnya Kepuasan Kerja pada CV. Family Cactus Lembang.
3. Sebagian besar karyawan merasa kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya dan kurangnya kelengkapan fasilitas yang diberikan perusahaan untuk mendukung kelancaran proses kerja. Kondisi ini mengindikasikan masih rendahnya Deskripsi Pekerjaan pada CV. Family Cactus Lembang.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Kepuasan Kerja, Deskripsi Pekerjaan dan Kinerja Karyawan pada CV. Family Cactus Lembang.
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Family Cactus Lembang.
3. Apakah Deskripsi Pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Family Cactus Lembang.
4. Seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja dan Deskripsi Pekerjaan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Family Cactus Lembang.

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 Kepuasan Kerja dan Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan, serta mampu mengimplementasikan ilmu yang bermanfaat 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. 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 Kepuasan Kerja, Deskripsi Pekerjaan dan Kinerja Karyawan pada CV. Family Cactus Lembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Family Cactus Lembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Deskripsi Pekerjaan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Family Cactus Lembang.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepuasan Kerja dan Deskripsi Pekerjaan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Family Cactus Lembang.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Akademis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan memberikan pengaruh positif yaitu dengan menambah wawasan penulis terkait dengan ada atau tidak adanya pengaruh dari Kepuasan Kerja dan Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat membangun pengetahuan dan memfasilitasi berbagai masalah terutama dalam hal hubungan Kepuasan Kerja dan Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penulis mengharapkan hasil penelitian ini dapat berpengaruh positif dan transparan bagi perusahaan yang terbuka bagi seluruh masyarakat sebagai bahan

pemecahan masalah yang terkait dengan Kepuasan Kerja dan Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan penulis bertempat di CV. Family Cactus Lembang yang berlokasi di Kp. Sukamulya Ds. Langgensari Kec. Lembang Kab. Bandung Barat, Jawa Barat.

1.5.2 Waktu Penelitian

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

Tabel 1.5
Waktu Penelitian

NO	URAIAN	WAKTU KEGIATAN																				
		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	Survey Tempat Penelitian	■	■																			
2	Melakukan Penelitian		■	■	■																	
3	Mencari Data			■	■	■																
4	Membuat Proposal			■	■	■	■	■														
5	Seminar								■	■												
6	Revisi								■	■	■											
7	Penelitian Lapangan												■	■	■	■						
8	Bimbingan												■	■	■	■	■	■	■	■		
9	Sidang																			■		