

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang subur, memiliki banyak lahan pertanian dan perkebunan sehingga Indonesia dikenal memiliki Sumber Daya Alam (SDA) yang melimpah. Kekayaan sumber daya alam Indonesia khususnya pada sektor perkebunan dapat mendukung ketahanan pangan dengan memaksimalkan SDA yang tersedia. Komoditi perkebunan yang banyak dilestarikan masyarakat adalah kelapa. Pemanfaatan kelapa dapat digunakan sebagai bahan baku kecantikan, kopra putih, pernak-pernik barang seni, bahan pembuatan shampo, margarin, bahan baku obat-obatan, dan lain sebagainya. Selain itu, kelapa memiliki cairan yang berasal dari bunga kelapa (mayang) yang disebut Nira dan memiliki kandungan kadar gula tinggi. Produk yang dapat dihasilkan dari nira antaranya gula kelapa, gula semut, biotanol dan pakan lebah (Mugiono *et al.*, 2014).

Desa Buniwangi Kecamatan Surade merupakan salah satu Kecamatan yang ada di Kabupaten Sukabumi Sebagian besar wilayahnya merupakan daerah pertanian dan sebagai penghasil kelapa dan gula merah. Dengan curah hujan yang tinggi menyebabkan bahan baku dan kayu bakar terkadang susah didapat, karena pohon yang licin dan kayu untuk mengolah nira menjadi basah mengakibatkan nyala api kurang maksimal. Kabupaten Sukabumi merupakan daerah yang banyak ditumbuhi tanaman kelapa. Desa Buniwangi Kecamatan Surade menjadi salah satu tempat produksi dan distributor gula merah di Sukabumi. Walaupun pada kenyataannya, dari tahun-ketahun luas perkebunan tanaman kelapa yang ada

semakin berkurang karena adanya alih fungsi lahan yang sebagian di jadikan pemukiman atau perumahan (Paramita *et al*, 2021).

Gula merupakan salah satu bahan pangan penting yang termasuk sembilan bahan pokok dan harganya langsung ditangani oleh pemerintah (Ariesa & Tinaprilla, 2012). Gula kelapa berperan dalam industri makanan, baik ditingkat industri rumah tangga, kecil, menengah maupun industri besar. Permintaan gula kelapa akan terus meningkat seiring dengan bertambahnya penduduk. Usaha gula kelapa berpeluang besar untuk meningkatkan perekonomian daerah. Kabupaten Sukabumi merupakan daerah yang mayoritas masyarakatnya bermata pencarian sebagai petani dan berkebun. Salah satu sentra perkebunan yang berpotensi di Kabupaten Sukabumi adalah perkebunan kelapa.

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling berperan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karyawan dapat menambah potensi lebih baik dengan tepat dan benar, sebaliknya akan menjadi beban apabila salah mengelola. Sumber daya manusia yang mempunyai kualitas tinggi akan menjadi keunggulan bagi anggota dan serta menghindari pikiran stres selama bekerja sehingga dapat mencapai tujuan yang lebih baik. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlakukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien.

Sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Menurut Handoko dalam Harjoyo (2012:9), sistem pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri

manusia yang harus dipenuhi. Adanya keinginan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya inilah maka manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran, waktu yang mereka miliki dengan mengharapkan imbalan atau kompensasi.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis diketahui bahwa terdapat salah satu permasalahan pada perusahaan CV. Family Abadi Group yaitu beban kerja. Dhania dan Dihini (2010) menyimpulkan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Menurut Haryono *et al.* (2009) beban kerja adalah lama seseorang melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja yang bersangkutan tanpa menunjukkan tanda kelelahan. Karyawan CV. Family Abadi Group mengatakan bahwa mereka harus mengambil resiko bekerja 6 hari dalam seminggu hasil wawancara bersama bapak Tedi.

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Dapat diartikan juga bahwa beban kerja merupakan kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Tarwaka, 2011 : 106). Beban kerja yang diberikan dari atasan ke karyawan yang tidak sesuai akan berdampak pada kepuasan karyawan itu sendiri. Karyawan yang merasa tidak puas, dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Beban kerja yang di tanggung karyawan satu dengan yang lainnya tidak sama karena jenis pekerjaan yang beragam. Tinggi rendahnya beban kerja tergantung dari tingkat kompleksitas prosedur kerja, tuntutan kerja, tempo kerja, dan tanggung jawab pekerjaan yang

tidak sama. Hal ini menyebabkan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan produktivitas tiap karyawan tidak sama sesuai dengan beban kerja masing-masing (Kurniawan, 2016 : 2).

Ketidak sesuaian antara pekerjaan dan kemampuan inilah yang seringkali memicu timbulnya stres dalam pekerjaan. Pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan serta ditambah dengan beban kerja yang berlebihan dan ketersediaan waktu yang tidak cukup dapat semakin memicu terjadinya stres tersebut (Pujiwati & Susanty, 2017). Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi individu. Stres yang terlalu besar dapat mempengaruhi kemampuan individu dalam menghadapi lingkungan, sehingga berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu menggunakan tenaganya untuk melawan stres. Kondisi ini terjadi karena karyawan lebih banyak menggunakan tenaganya untuk melawan stres sehingga kondisi pikiran yang tidak tenang menyebabkan sakit kepala pusing dan sebagainya.

Stres kerja sering dialami oleh para karyawan disebabkan tekanan dalam bekerja sehingga menuntut karyawan harus memiliki kinerja kerja yang cepat maupun sigap yang dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan. di zaman modern sekarang ini perusahaan menuntut karyawan harus memiliki sikap optimal tidak dipengaruhi dengan masalah negatif yang mengalami kelelahan kerja. Menurut Maslach dan Leiter (Khusniyah, 2014), kelelahan kerja (*burnout*) menjadi masalah terbesar dibelahan dunia memaksakan perusahaan untuk berhenti sehingga masalah terbesar yang serius mengakibatkan perusahaan melakukan outsourcing,

masalah ini dapat menyebabkan karyawan mengalami stres secara berlebihan dengan pikiran stres bisa memicu tidak nyaman dalam bekerja membuat karyawan merasa tidak berharga dan sering menyalahkan diri sendiri. Stres adalah aspek umum pengalaman pekerjaan, yang paling sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja, tetapi juga terungkap dalam keadaan afektif yang kuat seperti kemarahan, frustrasi, permusuhan, dan kejengkelan. Respon yang lebih pasif juga umum, misalnya kejenuhan dan rasa bosan (*tedium*), kelelahan jiwa (*burnout*), kepenatan (*fatigue*), tidak berdaya, tidak ada harapan, kurang gairah, dan suasana jiwa depresi (Kaswan, 2015 : 247).

Sebuah perusahaan yang maju tentunya tidak lain didukung juga oleh sumber daya manusia yang berkualitas, baik dari segi mental, spiritual maupun intelektual. Menjalani kehidupan yang serba modern ini, yang mana apapun dituntut untuk cepat menjadikan seorang karyawan dapat menampilkan kinerja yang optimal serta tidak begitu terpengaruh oleh hal-hal negatif yang ada pada akhirnya akan menimbulkan kelelahan kerja (*burnout*). Adapun kelelahan kerja bisa dialami oleh setiap karyawan sebagai akibat dari kelelahan fisik yang mudah merasa lelah, tidak bisa berfikir, lemas, mudah lupa pada hal-hal yang sangat penting yang harus segera diselesaikan.

Istilah kelelahan kerja (*burnout*) pertama kali dikemukakan oleh Freudenberg, seorang ahli psikologi klinis yang sangat familiar dengan respon stres pada tahun 1974 (Andriansyah & Sahrah, 2014). Kelelahan kerja merupakan kondisi kelelahan fisik, mental, dan emosional yang muncul sebagai konsekuensi dari ketidaksesuaian antara kondisi karyawan dengan pekerjaan. Kelelahan kerja

(*burnout*) dapat dikategorikan kedalam tiga dimensi, yaitu *exhaustion*, *depersonalization / cynicism* dan *Ineffectiveness*. *Exhaustion* merupakan perasaan letih berkepanjangan baik secara fisik, mental, dan emosional, lalu *depersonalization / cynicism* merupakan adanya sikap sinis terhadap orang-orang yang berada dalam lingkup pekerjaan dan cenderung menarik diri serta mengurangi keterlibatan dalam bekerja, dan dimensi yang terakhir *ineffectiveness* yaitu adanya perasaan tidak berdaya, tidak mampu melakukan tugas dan menganggap tugas-tugas yang dibebankan terlalu berlebihan (Gunarsa, 2004).

Kelelahan kerja (*Burnout*) adalah hasil psikologis dan fisik yang parah tingkat berkepanjangan dan stres tinggi di tempat kerja. Ini biasanya terjadi di antara karyawan yang tidak mampu mengatasi tekanan pekerjaan yang luas yang menuntut energi, waktu, dan sumber daya manusia, dan di antara karyawan yang bekerja membutuhkan berurusan dengan orang. Para peneliti telah menemukan bahwa kelelahan kerja membawa dampak yang sangat besar untuk organisasi dan individu karena dampak negatif terhadap kerja karyawan serta sikap dan mengarah ke perilaku yang tidak diinginkan, seperti keterlibatan kerja rendah, kinerja tugas berkurang, dan meningkatnya pergantian karyawan. Pada karyawan yang mengalami kelelahan kerja (*burnout*) menjadi kurang energik dan kurang tertarik dalam pekerjaan mereka. Mereka akan mengalami kelelahan secara emosional, apatis, depresi, mudah tersinggung, dan bosan. Burnout yang disertai dengan gejala fisik maupun mental yang bersumber dari adaptasi yang buruk dapat disertai dengan frustrasi, dalam hubungannya dengan dirinya sendiri terhadap pekerjaan (Costa & Pinto, 2017).

Dalam segi menyelesaikan tugasnya karyawan menjadi kurang fokus untuk melakukan pekerjaannya, karena pikirannya teralihkan oleh masalah yang terjadi pada kehidupan pribadinya yang membuat semua pekerjaannya menjadi tidak selesai tepat waktu. Besarnya tuntutan kerja memberikan efek secara langsung terhadap fisik yang menjadi beban dan pikiran yang membuat stres. Tetapi perusahaan pernah mengupayakan untuk mendanai program dalam meningkatkan potensi-potensi yang mereka miliki, agar dapat memenuhi target perusahaan perbulannya. Meskipun ketika tidak mencapai target yang diharapkan, tetapi hal ini mengganggu kinerja karyawan bahkan sangat meningkatkan resiko cedera dalam pekerjaan. Maka dari itu, perusahaan melakukan nya jika tidak mencapai target dan terus menambah jam lembur. Dari semua usaha yang sudah diterapkan ternyata masih belum optimal dan kenyataan yang didapat belum sesuai dengan hasil yang ingin diperoleh oleh perusahaan. berikut adalah jam operasional pada CV. Family Abadi Group sebagai berikut :

Tabel 1. 1
Jam Operasional perusahaan CV. Family Abadi Group

No	Hari	Waktu
1	Senin	08:00 – 18:00
2	Selasa	08:00 – 18:00
3	Rabu	08:00 – 18:00
4	Kamis	08:00 – 17:00
5	Jumat	08:00 – 17:30
6	Sabtu	Libur
7	Minggu	08:00 – 21:00

Sumber: Data Diolah CV. Family Abadi Group

Dari data diatas dapat dilihat bahwa para karyawan mengaku memiliki rasa kesulitan yang tinggi terhadap pekerjaannya karena harus memiliki fisik yang kuat dan bertenaga. Selain itu terkadang sifat waktu yang mendadak tidak menentu dan terkadang bisa tambahan waktu kerja (lembur). Sehingga para karyawan sering mengalami kelelahan kerja (*burnout*). Hanya saja karyawan harus bekerja 6 hari dalam seminggu, dikarenakan punya batasan waktu dimana perusahaan harus mengejar target atau batas waktu (*deadline*) pengiriman gula merah antar kota dalam sekali pengiriman bisa mencapai 30 ton jika memakai mobil tronton, 9 ton jika memakai mobil colt diesel. Hal ini didukung dengan hasil survey awal dengan menggunakan kuesioner terhadap 10 orang karyawan, pada tanggal 10 Mei 2023 seperti yang terlihat pada tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1. 2
Hasil Survey Awal Beban Kerja

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
1	Apakah target yang harus anda capai dalam pekerjaan terlalu tinggi	6	60%	4	40%
2	Apakah anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi	9	90%	1	10%
3	Apakah anda mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	5	50%	5	50%
4	Apakah Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	10	100%	0	0%
5	Apakah pimpinan anda sering mengharuskan setiap pegawai memiliki terget kerja baik di dalam maupun di luar kantor	7	70%	3	30%

Sumber: Data Diolah Penulis

Berdasarkan tabel 1.2 hasil survey awal dengan penyebaran kuesioner secara langsung. Dari seluruh responden sebanyak 9 orang / 90% menyatakan Ya. Dan dari 1 orang / 10% menyatakan Tidak. Bahwa sebagian besar karyawan memiliki pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang cukup tinggi. Kondisi ini dikarenakan sebagian karyawan ditempatkan pekerjaannya tidak sesuai dengan kemampuan karyawannya. Sehingga kurangnya kesempatan untuk karirnya bertumbuh dan berkembang. Permasalahan lainnya yaitu, dari seluruh responden sebanyak 10 orang / 100% menyatakan Ya. Dan dari 0 orang / 0% menyatakan Tidak. Permasalahan yang ada tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat. Kondisi ini dikarenakan perusahaan memiliki target atau batas waktu (*deadline*) maka tugas dan kegiatan tersebut

menjadi beban kerja bagi karyawan yang bersangkutan. dari permasalahan yang ada maka, hal ini mengindikasikan beban kerja karyawan masih tinggi.

Tabel 1. 3
Hasil Survey Awal Stres Kerja

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
1	Apakah beban kerja yang berlebihan dan terlalu banyak membuat anda menjadi tertekan	6	60%	4	40%
2	Apakah pemimpin bersikap adil dalam memberikan tugas pada setiap karyawannya	7	70%	3	30%
3	Ketika menghadapi banyak pekerjaan yang harus diselesaikan batasan waktu, membuat anda merasa lelah fisik, dan beban kerja yang berlebihan	9	90%	1	10%
4	Konflik yang sering terjadi dengan rekan kerja ataupun dengan pimpinan membuat anda tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga sering membuat anda gelisah	5	50%	5	50%
5	Apakah anda memiliki rekan kerja yang mau bekerjasama dengan baik, sehingga dapat memberikan hasil kerja yang terbaik	8	80%	2	20%
6	Apakah rekan kerja anda mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab	6	60%	4	40%

Sumber: Data Diolah Penulis

Berdasarkan tabel 1.3 hasil survey awal dengan penyebaran kuesioner secara langsung. Dari seluruh responden sebanyak 6 orang / 60% menyatakan Ya. Dan dari 4 orang / 40% menyatakan Tidak. Terlihat bahwa sebagian besar karyawan ketika mendapatkan pekerjaan yang banyak dan berlebihan membuat karyawan merasa tertekan. Kondisi ini dikarenakan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan beban kerja yang melebihi kapasitas dan kemampuan karyawan dapat

menjadi tertekan tersendiri, sehingga kondisi ini menimbulkan stres yang berlebihan jika diabaikan. Permasalahan lainnya yaitu, dari seluruh responden sebanyak 9 orang / 90% menyatakan Ya. Dan dari 1 orang / 10% menyatakan Tidak. Terlihat bahwa sebagian besar karyawan ketika menghadapi banyak pekerjaan yang harus diselesaikan batasan waktu membuat karyawan merasa lelah fisik dan beban kerja yang berlebihan. Kondisi ini dikarenakan terkadang waktu yang mendadak karena perusahaan mengejar target dan batasan waktu sehingga karyawan yang ditempatkan sesuai dengan tugasnya sudah menjadi sebuah resiko bagi karyawan. Dari permasalahan yang ada maka, hal ini mengindikasikan stres kerja karyawan masih tinggi.

Tabel 1. 4
Hasil Survey Awal Kelelahan Kerja

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
1	Apakah anda merasa lelah secara emosional karena pekerjaan anda	6	60%	4	40%
2	Apakah anda merasa jenuh dengan pekerjaan anda	6	60%	4	40%
3	Apakah anda merasa pekerjaan anda terlalu berat	9	90%	1	10%
4	Apakah beban pekerjaan yang banyak membuat anda frustrasi	7	70%	3	30%
5	Apakah anda merasa tidak puas dengan hasil pekerjaan anda sendiri	8	80%	2	20%
6	Apakah anda merasa seakan-akan karir dan hidup anda tidak akan pernah berubah	4	40%	6	60%

Sumber: Data Diolah Penulis

Berdasarkan tabel 1.4 hasil survey awal dengan penyebaran kuesioner secara langsung. Dari seluruh responden sebanyak 9 orang / 90% menyatakan Ya. Dan dari 1 orang / 10% menyatakan Tidak. Terlihat bahwa sebagian besar karyawan

merasa pekerjaan yang didapatkannya terlalu berat. Kondisi ini dikarenakan dimana karyawan harus mengambil resiko dengan pekerjaan yang setiap hari nya menimbang dan mengangkut gula merah. Maka dari itu lah kelelahan fisik yang sering terjadi sehingga karyawan selalu merasa pekerjaan nya terlalu berat. Dari masalah yang ada maka, hal ini mengindikasikan kelelahan kerja masih tinggi.

Berdasarkan penjelasan dan pemaparan diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Dampak Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Perusahaan CV. Family Abadi Group Di Sukabumi”**.

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 di identifikasikan sebagai berikut :

1. Sebagian besar karyawan merasa mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan. Hal ini mengindikasikan beban kerja karyawan pada CV. Family Abadi Group masih tinggi
2. Sebagian besar karyawan merasa tertekan tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat. Hal ini mengindikasikan beban kerja karyawan pada CV. Family Abadi Group masih tinggi

3. sebagian besar karyawan ketika mendapatkan pekerjaan yang banyak dan berlebihan membuat karyawan merasa tertekan. Hal ini mengindikasikan stres kerja karyawan pada CV. Family Abadi Group masih tinggi
4. Sebagian besar karyawan ketika menghadapi banyak pekerjaan yang harus diselesaikan batasan waktu membuat karyawan merasa lelah fisik dan beban kerja yang berlebihan. Hal ini mengindikasikan stres kerja karyawan pada CV. Family Abadi Group masih tinggi
5. Sebagian besar karyawan merasa pekerjaannya terlalu berat. Hal ini mengindikasikan burnout karyawan pada CV. Family Abadi Group masih tinggi.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Beban Kerja, Stres Kerja dan Kelelahan Kerja pada perusahaan CV. Family Abadi Group
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kelelahan Kerja pada perusahaan CV. Family Abadi Group
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kelelahan Kerja pada perusahaan CV. Family Abadi Group
4. Seberapa besar Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kelelahan Kerja pada perusahaan CV. Family Abadi Group

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah penulis ingin mencari berbagai informasi dan data-data, menganalisis data mengenai beban kerja, burnout dan kepuasan

kerja, guna penyusunan suatu karya ilmiah dan mendapatkan informasi-informasi penting yang berguna bagi penulis.

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 Beban Kerja, Stres Kerja dan Kelelahan Kerja pada perusahaan CV. Family Abadi Group
2. Untuk mengetahui dampak Beban Kerja secara parsial terhadap Kelelahan Kerja pada perusahaan CV. Family Abadi Group
3. Untuk mengetahui dampak Stres Kerja secara parsial terhadap Kelelahan Kerja pada perusahaan CV. Family Abadi Group
4. Untuk mengetahui dampak Beban Kerja dan Stres Kerja secara simultan terhadap Kelelahan Kerja pada perusahaan CV. Family Abadi Group

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penulis mengharapkan hasil penelitian ini menjadi tambahan wawasan dan pengetahuan bagi mahasiswa sehingga mampu meningkatkan kemampuan serta keterampilan dalam pemecahan masalahnya. Untuk di gunakan sebagai sumber informasi dan masukan dalam pengembangan penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Akademis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan memberikan pengaruh positif yaitu dengan menambah wawasan penulis terkait dengan ada atau tidak adanya pengaruh dari beban kerja dan stres kerja terhadap burnout.

b. Bagi ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat membangun pengetahuan dan memfasilitasi berbagai masalah terutama dalam hal hubungan beban kerja dan stres kerja terhadap burnout.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Jl. Cibuntu, Desa Buniwangi, Kec. Surade, Rt/Rw. 03/05, Kab. Sukabumi, Jawa Barat.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan termulai dari bulan April 2023 sampai dengan bulan Agustus 2023. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut :

