

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dan kemajuan dunia industri pada saat ini telah memacu tumbuh dan berkembangnya berbagai jenis barang industri khususnya di Indonesia. Industri merupakan segala bentuk dari kegiatan ekonomi yang mengolah bahan baku sehingga menghasilkan barang - barang yang memiliki nilai tambah atau manfaat yang lebih tinggi. Sektor industri terbagi menjadi beberapa sektor, salah satunya sektor industri manufaktur. Industri manufaktur merupakan suatu industri yang kegiatannya mengolah dan mengubah bahan baku menjadi bahan jadi yang memenuhi standar spesifikasi.

Industri manufaktur menjadi salah satu sektor yang memicu pertumbuhan dan kemajuan perekonomian di Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari kontribusi sektor industri terhadap Produk Domestik Bruto (PDB). Meskipun terkena dampak pandemik COVID-19 pada Kuartal I-2020 sektor industri masih memberikan kontribusi paling besar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Nasional hingga sebesar 19,98%. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), pertumbuhan industri pengolahan pada kuartal I-2020 sebesar 2,01 %, hal ini tentu membuat laju perekonomian nasional tumbuh sebesar 2,97%. (Kemenperin)

Dalam masa pandemic seperti ini, perusahaan sebagai organisasi yang menghasilkan atau mengolah suatu barang dan jasa tetap harus mencapai tujuannya. Menurut Rizaldi (2017) Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut tidak hanya

ditentukan oleh besarnya dana yang dimiliki, teknologi yang digunakan, ataupun sarana dan prasarana yang ada dalam perusahaan tersebut, akan tetapi ada hal yang paling penting dalam proses penyatuan faktor-faktor yang dimiliki oleh perusahaan dalam rangka proses pencapaian tujuannya yaitu Sumber Daya Manusia. Faktor inilah yang menggerakkan seluruh faktor-faktor yang sudah dimiliki perusahaan dalam rangka proses pencapaian tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan penggerak yang membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Budiarti (2013) Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, karena sumber daya manusia (SDM) itulah yang menjalankan perusahaan dan menjadi sumber kekuatan dari perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan yang tidak memiliki sumber daya manusia (SDM) berupa karyawan atau tenaga kerja yang profesional dan kompeten dapat membuat perusahaan tersebut tidak dapat melakukan kegiatan perusahaan secara efektif dan efisien. Menurut Rizaldi dan Wulantika (2017) Perusahaan tertentu menginginkan sumber daya manusia atau karyawannya dapat bekerja lebih efektif dan efisien dan mempunyai produktifitas yang tinggi, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dan meningkatkan nilai perusahaan secara optimal

PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi berbagai jenis sepatu dengan berbagai merk dan model yang berbeda untuk kemudian di kirim kepada beberapa retail yang ada di Indonesia. Saat ini, penulis melakukan penelitian pada karyawan produksi di PT.

Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta, yang berlokasi di Jl. Cikopo - Tj. Garut, Karangmukti, Kec. Bungursari, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat 41181. Adapun unit kerja pada bagian produksi pada PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta meliputi Bagian *Sewing* (Menjahit) dan Bagian *Packing* (Membungkus) dan Bagian *Assembling* (Pemasangan).

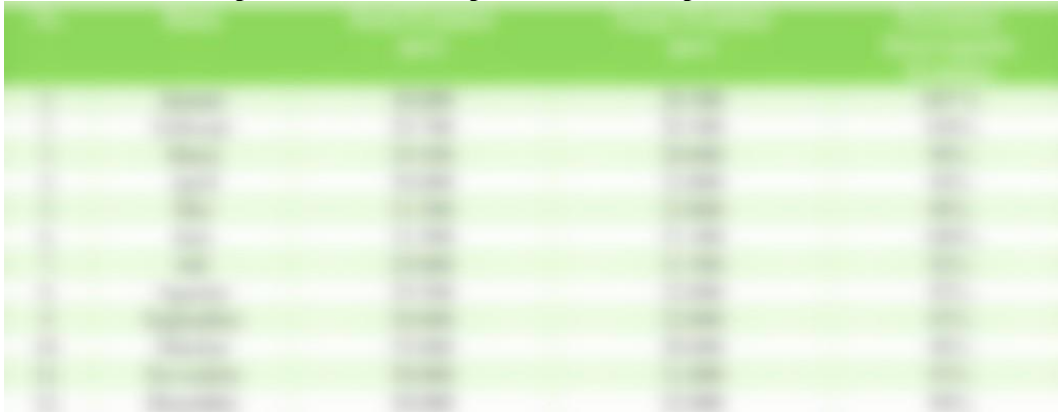
PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta dalam kegiatan produksinya, karyawan dituntut untuk mencapai target yang telah ditentukan dengan waktu pengerjaan yang telah ditentukan pula oleh perusahaan sebagai upaya untuk memenuhi target perusahaan. Adapun setiap karyawan produksi harus dapat memproduksi 200 pasang sepatu selama 1 (satu) hari. Dengan kata lain, karyawan harus memiliki tingkat produktivitas yang tinggi karena karyawan harus dapat mencapai target harian tersebut.

Menurut Mulyadi (2015 : 100), produktivitas karyawan merupakan hasil kerja karyawan dengan membandingkan antara input dan output. Menurut Nasution (2014) Tujuan utama dari produktivitas kerja karyawan adalah agar karyawan mampu menjadi karyawan yang efektif, efisien dan produktif. Hamsinah (2018) mengatakan bahwa Seorang karyawan dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan barang (output) sesuai mutu yang ditetapkan dengan waktu yang lebih singkat (input), sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar perusahaan dapat berkembang dan dapat

mempertahankan perusahaan. Berikut ini merupakan hasil output produksi sepatu beserta target produksi pada PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta.

Tabel 1. 1
Hasil Produksi Sepatu PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta Tahun 2019



Sumber : PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta 2019

Berdasarkan data pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tidak semua target produksi tercapai setiap bulannya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan PT. Baskara Cipta Pratama belum berjalan dengan baik.

Produktivitas karyawan dapat dilihat dari hasil pekerjaan berupa output dan jumlah sumber daya yang digunakan berupa input. Sepatu sebagai barang yang dihasilkan karyawan PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta sebagai penentu bagaimana produktivitas karyawannya. Semakin tinggi produksi yang dicapai, semakin tinggi pula produktivitas karyawan, semakin besar aktivitas karyawan maka semakin memberikan peluang lebih besar pula pencapaian tujuan perusahaan. Pada dasarnya, semua perusahaan menginginkan karyawannya mempunyai produktivitas yang tinggi, begitu pula dengan PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta. Namun pada kenyataannya, produktivitas

karyawan PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta belum bisa mencapai target yang sudah ditentukan.

Pada saat pandemik seperti ini, kondisi PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta tidak semuanya melakukan pekerjaannya di rumah (*Work Form Home*). Hanya karyawan kantor saja yang melakukan aktivitas bekerja di rumah (*Work Form Home*), karyawan produksi dan keamanan bekerja di perusahaan seperti biasa. Hal ini dikarenakan, apabila produksi tidak berjalan, tentu saja pendapatan perusahaan pun akan menurun.

Pada tahap survey awal ini, penulis melakukan wawancara kepada kepala personalia PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta mengenai produktivitas karyawan PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta. Hasilnya bahwa produktivas karyawan kadang tidak mencapai targetnya. Kemudian, penulis melakukan penyebaran kuisisioner secara langsung kepada karyawan sebagai survey awal pada variabel Produktivitas Karyawan kepada 10 orang karyawan produksi PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta. Adapun hasil kuisisionernya adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 2
Kuisisioner Survey Awal Variabel Produktivitas Karyawan PT. Baskara Cipta Pratama
Kabupaten Purwakarta

No	Pertanyaan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Saya mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan.	5	50%	5	50%
2	Saya berusaha meningkatkan hasil yang dicapai.	6	60%	4	40%
3	Saya selalu semangat ketika bekerja	4	40%	6	60%
4	Saya mengembangkan potensi diri saya diperusahaan.	6	60%	4	40%
5	Saya berusaha meningkatkan mutu dalam bekerja.	5	50%	5	50%
6	Saya bekerja dengan tepat waktu	4	40%	6	60%

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa beberapa karyawan tidak mempunyai semangat kerja. Hal ini dikarenakan karyawan tidak mendapatkan penghargaan baik secara materi maupun non materi, sedangkan pemberian penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja. Kemudian, beberapa karyawan bekerja tidak tepat waktu karena mereka datang tidak tepat waktu, sehingga jumlah produk yang dihasilkan berkurang. Hal tersebut tentu saja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Dalam produktivitas karyawan, banyak faktor yang dapat membantu meningkatnya produktivitas karyawan. Menurut siswantoro (2018) produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja. Untuk meningkatkan produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor kompensasi. Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan. Kompensasi ini dapat memicu pertumbuhan produktivitas. Akhmad ali

(2017) menyatakan Ketika pemberian kompensasi karyawan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya, maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan produktivitas karyawan. Ketika produktivitas karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai.

Perusahaan biasanya berharap bahwa kompensasi yang diberikan ini memperoleh imbalan dari karyawan, dimana karyawan tersebut dituntut agar bekerja lebih baik dan lebih meningkatkan produktivitasnya, dengan demikian perusahaan tersebut akan mendapatkan laba yang maksimal sehingga bisa memberikan imbalan yang sepadan. Kompensasi pada PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta diberikan berupa gaji setiap bulan kepada karyawan kontrak maupun tetap dan kepada karyawan produksi maupun non-produksi.

Selanjutnya, penulis melakukan penyebaran kuisioner secara langsung kepada karyawan sebagai survey awal pada variabel kompensasi kepada 10 orang karyawan produksi PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta. Adapun hasil kuisionernya adalah sebagai berikut.

Tabel 1. 3
Kuisioner Survey Awal Variabel Kompensasi PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta

No	Pertanyaan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan.	3	30%	7	70%
2	Saya mendapatkan insentif.	5	50%	5	50%
3	Saya mendapatkan bonus.	5	50%	5	50%
4	Saya mendapatkan tunjangan.	4	40%	6	60%
5	fasilitas yang diberikan sesuai dengan yang saya harapkan.	3	30%	7	70%

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan pada tabel 1.3 dapat dilihat bahwa beberapa karyawan merasa gaji yang diterima belum sesuai dengan pekerjaan, hal ini terjadi karena gaji yang diterima belum mencukupi kebutuhan karyawan. Kemudian, beberapa karyawan belum menerima tunjangan seperti tunjangan kesehatan yang hanya diberikan kepada karyawan tetap. Padahal karyawan kontrak pun harus mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan.

Selanjutnya, fasilitas yang diberikan perusahaan, seperti belum disediakan kantin dan ruang makan. Sedangkan, kantin menjadi salah satu hal yang penting, ketika kantin tidak ada, para karyawan harus mencari makan sendiri dan memerlukan biaya tambahan karena tidak diberikan uang makan. Hal tersebut tentu saja mempengaruhi terhadap produktivitas karyawan.

Selain kompensasi, disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Menurut Feni Pertiwi (2017) Disiplin Kerja adalah suatu perilaku yang dimiliki oleh seorang pegawai yang menunjukkan nilai-nilai kepatuhan terhadap peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi, oleh karena itu perusahaan harus menerapkan kedisiplinan terhadap setiap karyawan agar disiplin karyawan dapat terlaksana dengan baik maka perusahaan harus menetapkan peraturan-peraturan yang berhubungan dengan kedisiplinan agar produktivitas kerja berjalan sesuai dengan yang diharapkan dan berjalan dengan optimal.

Menurut Fitri Afriyani (2016) Disiplin kerja menjadi salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif, tentu saja hal ini dapat membantu peningkatan produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan

melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh dengan rasa tanggung jawab apabila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Usman Ismail (2016), Salah satu tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan produktivitas karyawan adalah rendahnya tingkat kesadaran karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan pekerjaan, hal tersebut bisa tercermin dari karyawan yang tidak taat terhadap jam kerja serta pegawai yang tidak bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas.

Selanjutnya, penulis melakukan penyebaran kuisioner secara langsung kepada karyawan sebagai survey awal pada variabel Disiplin Kerja kepada 10 orang karyawan produksi PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta. Adapun hasil kuisionernya adalah sebagai berikut.

Tabel 1. 4
Kuisioner Survey Awal Variabel Disiplin Kerja PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta

No	Pertanyaan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Saya bekerja tepat waktu.	3	30%	7	70%
2	Saya taat terhadap peraturan perusahaan.	4	40%	6	60%
3	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya.	5	50%	5	50%
4	Perusahaan sudah memenuhi aturan pemerintah.	5	50%	5	50%

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan pada tabel 1.4 dapat dilihat bahwa karyawan datang belum tepat waktu. Kemudian, karyawan belum taat terhadap peraturan perusahaan, selain belum mentaati peraturan jam kerja karyawan juga terkadang tidak menggunakan seragam seperti yang telah ditetapkan. Hal tersebut tentu melanggar peraturan.

Selain kompensasi dan disiplin kerja, motivasi kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Menurut Rizaldi (2017) motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang di dalam usaha memenuhi kebutuhannya baik secara riil maupun materiil. Santoni & Suana (2018) menyatakan bahwa motivasi sangat diperlukan pada diri seseorang sehingga motivasi adalah salah satu kunci untuk mencapai suatu kebutuhan yang ingin dicapai. Menurut Alimuddin (2012) Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Produktivitas sangat tergantung pada motivasi perusahaan dan akan tercapai bila terdapat motivasi yang tinggi dan moral yang baik dari sumber daya manusianya. Menurut Budiarti dan Anggraeni (2017) Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Motivasi kerja akan tercermin dalam etos kerja yang akan memengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Selanjutnya, penulis melakukan penyebaran kuisisioner secara langsung kepada karyawan sebagai survey awal pada variabel Motivasi Kerja kepada 10 orang karyawan produksi PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta. Adapun hasil kuisisionernya adalah sebagai berikut.

Tabel 1. 5
Kuisisioner Survey Awal Variabel Motivasi Kerja PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta

No	Pertanyaan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Saya bekerja dengan mempunyai prestasi	4	40%	6	60%
2	Saya berhubungan baik dengan rekan kerja.	5	50%	5	50%
3	Saya menguasai pekerjaan saya.	4	40%	6	60%

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan pada tabel 1.5 dapat dilihat bahwa beberapa karyawan belum mempunyai prestasi, hal itu terlihat masih adanya target yang belum tercapai. Hal ini dapat dibuktikan pada tabel hasil output PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta (lihat tabel 1.1) . Selain itu, beberapa karyawan belum menguasai pekerjaannya, hal ini disebabkan karena tidak ada pelatihan kepada karyawan. Hal tersebut tentu mempengaruhi produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian – uraian yang telah di uraikan diatas serta fenomena – fenomena yang terjadi di PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta yang sudah dijelaskan, maka perusahaan tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta dengan judul “ **Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada Karyawan Produksi PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta).**”

1.2. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah penulis uraikan, maka identifikasi masalah yang terjadi pada Karyawan Produksi PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta adalah sebagai berikut.

1. Pada variabel Kompensasi, adanya indikasi pemberian gaji yang belum memenuhi kebutuhan karyawan, adanya indikasi tidak semua karyawan menerima tunjangan serta adanya indikasi fasilitas yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan yaitu belum adanya kantin dan ruang makan.
2. Pada variabel disiplin kerja, adanya indikasi karyawan yang belum mematuhi peraturan waktu seperti datang terlambat serta adanya indikasi karyawan yang belum mematuhi aturan-aturan perusahaan seperti tidak menggunakan seragam ketika bekerja.
3. Pada variabel motivasi kerja, adanya indikasi karyawan bekerja belum mempunyai prestasi dan adanya indikasi karyawan tidak menguasai pekerjaannya.
4. Pada variable produktivitas karyawan, adanya indikasi belum tercapainya target produksi, adanya indikasi kurangnya semangat kerja karyawan serta indikasi karyawan bekerja tidak tepat waktu.

1.2.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Produktivitas Karyawan Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta.
2. Bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta Secara Parsial.
3. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta Secara Parsial.
4. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta Secara Parsial.
5. Bagaimana Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta Secara Simultan.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan bahan yang diperlukan sebagaimana digambarkan dalam perumusan masalah mengenai

kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada karyawan produksi PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini ditujukan untuk sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Produktivitas Karyawan Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta Secara Parsial.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta Secara Parsial.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta Secara Parsial.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada karyawan bagian produksi PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta secara simultan.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan lebih menambah wawasan keilmuan dan kemudian dapat pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Produktivitas Karyawan.

1.4.3. Kegunaan Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan bersangkutan agar tidak mendapat masalah yang sama dan dapat dijadikan acuan yang baik bagi perusahaan serta perusahaan dapat memajukan dan mengembangkan perusahaan dengan menggunakan penelitian ini. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja dan produktivitas karyawan.

1.5. Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1. Lokasi Penelitian

Lokasi dan pengumpulan data yang dilakukan penulis bertempat di PT. Baskara Cipta Pratama yang bertempat di Jl. Cikopo - Tj. Garut, Karangmukti, Kec. Bungursari, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat 41181.

1.5.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian di PT. Baskara Cipta Pratama terkait dengan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan dilakukan selama 6 bulan terhitung bulan Maret 2020 sampai Agustus 2020. Adapun jadwal penelitian sebagai berikut :

Tabel 1. 6
Waktu Penelitian

No	Uraian	Waktu Penelitian																													
		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 Akhir																										■	■	■	■	■