

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri tekstil dan garmen merupakan salah satu industri prioritas nasional yang masih sangat prospektif untuk dikembangkan. Dengan populasi lebih dari 250 juta penduduk, Indonesia menjadi pasar yang sangat potensial. Industri tekstil merupakan industri padat karya. Dari sisi tenaga kerja, pengembangan atau penambahan kapasitas industri dapat dengan mudah terakomodasi oleh melimpahnya tenaga kerja dengan tingkat upah yang lebih kompetitif, khususnya dibandingkan dengan kondisi di negara industri maju. Industri tekstil adalah industri yang berorientasi ekspor. Namun demikian, industri tekstil dan garmen masih menghadapi berbagai hambatan dan kendala, antara lain dengan maraknya produk impor, baik yang masuk secara legal maupun illegal. Maraknya produk impor dengan harga yang relatif lebih murah telah mendistorsi pasar Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) di dalam negeri. Apalagi daya serap pasar dalam negeri masih lemah dengan rendahnya daya beli masyarakat. Sementara itu biaya produksi terus meningkat.

Pengertian mengenai produk tekstil diatur pula dalam Peraturan Menteri Perdagangan R.I. Nomor 52/M-DAG/PER/7/2015. Dalam Peraturan Menteri ini, yang dikatakan dengan Tekstil dan Produk Tekstil adalah serat, benang filamen, kain lembaran, dan produk yang menggunakan kain lembaran sebagai bahan baku atau bahan penolong.

Industri tekstil Indonesia kian lama kian berkembang dikarenakan hasil atau profit yang diperoleh menjanjikan, maka terjadi persaingan yang ketat didalam industri tekstil. Industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) berperan penting bagi negara Indonesia dalam proses industrialisasi. Bagi Indonesia, TPT yang semula hanya merupakan produksi substitusi impor saat ini telah berubah menjadi komoditi ekspor andalan. Maka dari itu pemerintah Indonesia harus terus memacu peningkatan investasi di industri tekstil dan produk tekstil (TPT) karena memberikan kontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Dalam upaya menciptakan iklim usaha yang kondusif bagi keberlangsungan industri TPT, pemerintah telah berkontribusi dengan melakukan berbagai langkah strategis diantaranya, yakni memfasilitasi pemberian insentif fiskal, melaksanakan program restrukturisasi mesin dan peralatan Industri, dan peningkatan kemampuan SDM.

Sektor industri tekstil dan produk tekstil (TPT) mencatat nilai ekspor sepanjang tahun 2019 yang mencapai USD 12,9 miliar. Sebagai salah satu sektor padat karya, sektor tersebut telah menyerap tenaga kerja sebanyak 3,73 juta orang. Sepanjang tahun 2019, sektor TPT telah memberikan kontribusi 6,56% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Nasional dan surplus ekspor sebesar USD 8,3 miliar. Industri TPT juga memiliki andil besar dalam menyumbang devisa negara. Total investasi di sektor industri TPT pada 2019 mencapai Rp 18 triliun, naik 125% dari 2018 yaitu Rp 8 triliun. Tercatat sektor TPT menyumbang Rp 1,02 triliun investasi Penanaman Modal Asing

(PMA) dan Rp 290,89 miliar investasi Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN).

(Sumber: Kemenperin 2020)

PT. Putra Berkah Lestari adalah perusahaan yang bergerak dibidang usaha yang memproduksi dan menjual kain jadi dan kain setengah jadi atau grey dengan jenis kain yang dihasilkan yaitu polyester yang memiliki berbagai corak. Suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan yang memiliki kapasitas besar, tentunya memerlukan karyawan dalam jumlah yang banyak. Dengan demikian faktor sumber daya manusia yang ada juga harus dikelola dan dipelihara dengan sebaik-baiknya agar dapat bekerja secara optimal dan memiliki kinerja karyawan yang tinggi, sehingga misi dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja pegawai dapat diukur dari hasil pekerjaannya meningkat atau menurun. Dari hasil observasi pra penelitian dapat diperoleh data jumlah hasil produksi pada PT. Putra Buana Putra di tahun 2019 pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Hasil Produksi Pada PT. Putra Berkah Lestari Pada Tahun 2019

| Bulan | Jumlah Produksi (meter) |
|--------------|--------------------------------|
| Januari | 130.454 |
| Februari | 129.897 |
| Maret | 135.304 |
| April | 128.293 |
| Mei | 125.327 |
| Juni | 120.535 |
| Juli | 115.435 |
| Agustus | 113.654 |
| September | 110.426 |
| Oktober | 107.131 |
| November | 103.934 |
| Desember | 95.394 |

Sumber: PT. Putra Berkah Lestari

Berdasarkan tabel 1.1 yaitu data perusahaan mengenai jumlah hasil produksi di PT. Putra Berkah Lestari pada tahun 2019 di atas menyatakan bahwa jumlah hasil produksi yang mengalami fluktuasi pada setiap bulannya. Target standar perusahaan sebesar 100.000 meter, pada bulan Maret 2019 memiliki jumlah hasil produksi yang banyak diantara dua bulan sebelumnya, tetapi pada bulan April mengalami penurunan dari bulan sebelumnya, penurunan produksi terjadi terus menerus bulan Juni hingga Desember mengalami penurunan yang terus menerus hingga akhir tahun 2019.

Salah satu faktor yang menyebabkan produktivitas kerja menurun yaitu dari pengelolaan karyawan, di dalam perusahaan pengelolaan karyawan merupakan hal

yang penting dilakukan karena apabila karyawan dikelola dengan baik dan benar maka kualitas sumber daya manusia yang dihasilkanpun semakin optimal dan berkualitas dalam memproduksi. Produktivitas yang mengalami penurunan dan peningkatan secara drastis ini tentu akan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dari evaluasi terhadap penyebab penurunan produktivitas perusahaan dapat diketahui bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi penurunan tersebut. Produktivitas yang mengalami penurunan dan peningkatan secara drastis ini tentu akan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Penggunaan tenaga kerja yang terarah dan efektif merupakan faktor penentu dalam upaya meningkatkan kinerja. Oleh dari itu, dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan atau organisasi yang mampu menggerakkan tenaga kerja agar mau bekerja lebih maksimal sesuai dengan saran-saran yang telah ditetapkan perusahaan atau instansi. Sumber daya manusia merupakan kebutuhan yang sentral dalam organisasi pemerintah maupun swasta. Agar aktivitas berjalan dengan baik, perusahaan harus mempunyai pegawai yang berkompetensi sesuai dengan bidangnya dan memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi serta usaha guna mengelola perusahaan semaksimal mungkin.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (**Mangkunegara, 2016:67**).

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan dari perusahaan akan tercapai sesuai yang sudah di rencanakan. Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra-survey melalui kuesioner langsung terhadap 20 orang pegawai PT. Putra Berkah Lestari Batujajar Kabupaten Bandung Barat dengan menggunakan kuesioner pada tanggal 7 Novermber 2020, seperti terlihat pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2
Survey Awal Kinerja

| No | Kinerja | Ya | % | Tidak | % |
|----|--|----|-----|-------|----|
| 1 | Apakah anda selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan? | 20 | 100 | 0 | 0 |
| 2 | Apakah anda mendapatkan beban kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki? | 18 | 90 | 2 | 10 |
| 3 | Apakah anda selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu? | 18 | 90 | 2 | 10 |
| 4 | Apakah anda mampu mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah secara efektif dari pekerjaan? | 5 | 25 | 15 | 75 |
| 5 | Apakah anda dapat menyelesaikan pekerjaan sendiri dengan baik dan sesuai prosedur yang telah dibuat? | 4 | 20 | 16 | 80 |

Berdasarkan hasil survey awal variabel kinerja pada tabel 1.2 terlihat bahwa 100% pegawai selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan, oleh karena itu para pegawai selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tetapi 80% para pegawai masih belum mampu menyelesaikan

pekerjaannya sendiri sesuai dengan prosedur yang telah dibuat oleh perusahaan, sehingga dapat menghambat laju perusahaan.

Penerapan manajemen dan pengawasan yang tidak konsisten yang menjadi permasalahan akibat dari pergantian kepemimpinan, sehingga masing-masing karyawan mengalami kebingungan dengan pelaksanaan pekerjaannya. Di samping itu, beberapa karyawan juga ada yang mengundurkan diri, dan belum ada penggantinya yang sesuai dengan kemampuan karyawan lama, walaupun menerima karyawan baru, belum tentu bisa seterampil karyawan lama, dimana untuk bisa terampil membutuhkan waktu, sehingga pada bagian yang ditinggalkan karyawan tersebut hasil produksinya tidak maksimal.

Setiap individu memiliki kemampuan, keterampilan dan tujuan yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan inilah yang dapat mempengaruhi karakter individu, dari masing-masing karakter individu tersebut ditimbulkan oleh individu itu sendiri. Karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang dalam situasi kerja (**Gibson, dalam Hadrane, 2017**). Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu (**Hadrane, 2017**). Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan, bila pegawai tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat senang maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai.

Jika seseorang mempunyai minat yang tinggi dalam pekerjaannya, maka orang tersebut akan memiliki kesiapan dalam mengerjakan suatu pekerjaannya, sehingga akan ada dorongan yang kuat dan dapat meningkatkan pola pikir untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra-survey melalui kuesioner langsung terhadap 20 orang pegawai PT. Putra Berkah Lestari Batujajar Kabupaten Bandung Barat dengan menggunakan kuesioner pada tanggal 7 November 2020, seperti terlihat pada tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3
Survey awal karakteristik Individu

| No | Karakteristik Individu | Ya | % | Tidak | % |
|----|--|----|-----|-------|----|
| 1 | Apakah kemampuan anda dalam pekerjaan yang ada semakin meningkat? | 14 | 70 | 6 | 30 |
| 2 | Apakah anda selalu menjunjung tinggi nilai kebersamaan? | 20 | 100 | 0 | 0 |
| 3 | Apakah sikap anda dalam bekerja menunjukkan perilaku yang dibutuhkan dalam perusahaan? | 20 | 100 | 0 | 0 |
| 4 | Apakah minat anda dalam pekerjaan meningkatkan pola pikir untuk menyelesaikan pekerjaan? | 8 | 40 | 12 | 60 |

Berdasarkan hasil survey awal variabel karakteristik individu pada tabel 1.3 terlihat bahwa 100% pegawai selalu menjunjung tinggi nilai kebersamaan satu dengan individu yang lainnya dan sikap para pegawai dalam bekerja menunjukkan perilaku yang dibutuhkan oleh perusahaan. Tetapi 60% minat pegawai dalam pekerjaannya belum bisa meningkatkan pola pikirnya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Melihat dari proses penerimaan pegawai yang cenderung kurang selektif di PT. Putra Berkah Lestari terhadap calon pegawai yang akan di tempatkan, hal ini dilihat dari latar belakang pendidikan, kemampuan dan pengalaman kerja yang tidak sesuai dengan penempatan kerja yang diberikan, sehingga dampaknya pada minat yang kurang dalam pekerjaan yang telah diberikan.

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Seorang pegawai dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Karakteristik pekerjaan membuat seorang pegawai bisa menemukan kepuasan yang selanjutnya akan lebih memotivasi pegawai itu sendiri. **Simamora (dalam Rendi Mahardika, 2014)** menyatakan karakteristik pekerjaan merupakan suatu pendekatan terhadap pemerdayaan pekerjaan.

Dengan keterampilan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mempunyai pengaruh pada hasil pekerjaannya. Dengan keterampilan yang sesuai maka pegawai akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sebaliknya jika keterampilan tidak sesuai maka karyawan akan merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas yang berdampak pada hasil yang tidak sesuai harapan dan akan berdampak pada penilaian kinerja yang rendah. Selain keterampilan, identitas tugas yang diberikan harus jelas agar pegawai tidak merasa bingung dalam menyelesaikan tugas. Jika seorang pegawai memiliki karakteristik yang sesuai dengan pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat. Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra-survey

melalui kuesioner langsung terhadap 20 orang pegawai PT. Putra Berkah Lestari Batujajar Kabupaten Bandung Barat dengan menggunakan kuesioner pada tanggal 7 Novermber 2020, seperti terlihat pada tabel 1.4 berikut ini:

Tabel 1.4
Survey Awal Karakteristik Pekerjaan

| No | Karakteristik Pekerjaan | Ya | % | Tidak | % |
|----|--|----|-----|-------|----|
| 1 | Apakah anda membutuhkan banyak keterampilan dan bakat untuk menyelesaikan pekerjaan anda? | 12 | 60 | 8 | 40 |
| 2 | Apakah pekerjaan anda mempunyai bagian yang sangat jelas dan harus diselesaikan secara menyeluruh? | 20 | 100 | 0 | 0 |
| 3 | Apakah pekerjaan anda memiliki kontribusi yang besar terhadap perusahaan dan pihak lain? | 20 | 100 | 0 | 0 |
| 4 | Apakah anda memiliki kewenangan dalam menentukan rencana serta prosedur dalam menyelesaikan pekerjaan? | 5 | 25 | 15 | 75 |
| 5 | Apakah anda mendapatkan informasi yang jelas mengenai hasil kerja? | 20 | 100 | 0 | 0 |

Berdasarkan hasil survey awal variabel karakteristik pekerjaan pada tabel 1.4 terlihat bahwa 100% pegawai mempunyai bagian pekerjaan yang sangat jelas dan harus diselesaikan secara menyeluruh, memiliki kontribusi yang besar terhadap perusahaan dan pihak lain, dan para pegawai mendapatkan informasi yang jelas mengenai hasil kerja mereka. Tetapi 75% para pegawai tidak memiliki kewenangan dalam menentukan rencana serta prosedur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Setiap pegawai di PT. Putra Berkah Lestari Batujajar tidak diberikan kewenangan untuk menentukan prosedur dalam menyelesaikan pekerjaannya diluar

dari prosedur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, karena menurut pemimpin perusahaan prosedur yang sudah ditetapkan sudah efektif dan efisien.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan agar memberikan kontribusi positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap pegawai diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan **(Widodo, dalam Olivia, 2015)**. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap pegawainya dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai dengan prosedur yang telah diberikan oleh perusahaan. Sekalipun seorang pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak mempunyai motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Motivasi yang tepat akan memicu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seorang pegawai agar mereka mau bekerja sama dengan efektif, sehingga dapat menjadikan penyebab maupun mendukung perilaku seorang pegawai tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra-survey melalui kuesioner

langsung terhadap 20 orang pegawai PT. Putra Berkah Lestari Batujajar Kabupaten Bandung Barat dengan menggunakan kuesioner pada tanggal 7 November 2020, seperti terlihat pada tabel 1.5 berikut ini:

Tabel 1.5
Survey Awal Motivasi Kerja

| No | Motivasi | Ya | % | Tidak | % |
|----|---|----|-----|-------|----|
| 1 | Apakah anda mempunyai dorongan yang kuat untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan atasan? | 20 | 100 | 0 | 0 |
| 2 | Apakah anda selalu mempunyai semangat untuk membuat target yang jelas untuk menyelesaikan pekerjaan? | 18 | 90 | 2 | 10 |
| 3 | Apakah anda mempunyai tujuan yang jelas dan menantang untuk masa depan anda di perusahaan? | 14 | 70 | 6 | 30 |
| 4 | Apakah anda memiliki rasa senang dalam melakukan pekerjaan di tempat anda bekerja? | 20 | 100 | 0 | 0 |
| 5 | Apakah anda selalu berusaha berprestasi di setiap pekerjaan yang diberikan? | 12 | 60 | 8 | 40 |

Berdasarkan hasil survey awal variabel motivasi kerja pada tabel 1.5 terlihat bahwa 100% pegawai mempunyai dorongan yang kuat untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan oleh atasan dan para pegawai merasa senang dalam melakukan pekerjaannya. Tetapi 40% pegawai selalu tidak berusaha untuk berprestasi di setiap pekerjaan yang diberikan.

Dari sebagian karyawan yang bermaksud hanya untuk berpenghasilan seadanya dan tidak memiliki motivasi untuk meningkatkan kemampuan dan daya jual yang dapat meningkatkan penghasilannya.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang terurai di atas dalam lingkup perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai (Pada PT. Putra Berkah Lestari Batujajar Kabupaten Bandung Barat)”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, maka permasalahan-permasalahan sumber daya manusia yang dialami oleh organisasi khususnya PT. Putra Berkah Lestari Batujajar Kabupaten Bandung Barat adalah sebagai berikut:

1. Masih kurangnya minat dalam pekerjaan untuk meningkatkan pola pikir untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini mengindikasikan kurangnya **Karakteristik Individu** di PT. Putra Berkah Lestari Batujajar Kabupaten Bandung Barat.
2. Masih kurangnya kewenangan untuk menentukan prosedur dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini mengindikasikan kurangnya **Karakteristik Pekerjaan** di PT. Putra Berkah Lestari Batujajar Kabupaten Bandung Barat.
3. Masih kurangnya usaha pegawai untuk berprestasi dalam pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan kurangnya **Motivasi** di PT. Putra Berkah Lestari Batujajar Kabupaten Bandung Barat.

4. Masih terdapat pegawai yang bingung dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan kurangnya **Kinerja** di PT. Putra Berkah Lestari Batujajar Kabupaten Bandung Barat.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, motivasi dan kinerja pegawai pada PT. Putra Berkah Lestari Batujajar Kabupaten Bandung Barat.
2. Apakah karakteristik individu mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Putra Berkah Lestari Batujajar Kabupaten Bandung Barat.
3. Apakah karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Putra Berkah Lestari Batujajar Kabupaten Bandung Barat.
4. Apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Putra Berkah Lestari Batujajar Kabupaten Bandung Barat.
5. Apakah karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Putra Berkah Lestari Batujajar Kabupaten Bandung Barat.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Memperoleh gambaran tentang karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Putra Berkah Lestari Batujajar Kabupaten Bandung Barat.
2. Memperoleh hasil uji pengaruh karakteristik individu secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Berkah Lestari Batujajar Kabupaten Bandung Barat.
3. Memperoleh hasil uji pengaruh karakteristik pekerjaan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Berkah Lestari Batujajar Kabupaten Bandung Barat.
4. Memperoleh hasil uji pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Berkah Lestari Batujajar Kabupaten Bandung Barat.
5. Memperoleh hasil uji pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Berkah Lestari Batujajar Kabupaten Bandung Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Kegunaan Teoritis/Pengembangan Keilmuan

Model penelitian yang dihasilkan dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengembangan ilmu berupa sumbangan pemikiran dalam pengembangan pendidikan Ilmu Manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang memberikan gambaran antara fakta lapangan dengan teori yang ada.

2. Kegunaan Praktis

Sumbangan dalam aspek praktis dari penelitian ini adalah pemikiran baru bagi perusahaan, yakni pemikiran yang menginisiasi terjadinya peluang peningkatan kinerja pegawai berdasarkan kepemimpinan, kepribadian dan kemampuan berinovasi individu, khususnya pada PT. Putra Berkah Lestari Batujajar Kabupaten Bandung Barat.

3. Kegunaan bagi Peneliti Selanjutnya

Model penelitian yang dihasilkan dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai pembelajaran, serta rujukan bagi peneliti berikutnya, sekaligus pemberi motivasi dalam melakukan penelitian selanjutnya berkenaan dengan kinerja pegawai.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan penulis bertempat di PT. Putra Berkah Lestari yang berlokasi di Jl. Galanggang No.101 Batujajar 40561 Kabupaten Bandung Barat Provinsi Jawa Barat.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan November 2020 sampai dengan bulan April 2021. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut :

Tabel 1.6
Kegiatan Penelitian

| No. | Uraian | Waktu Kegiatan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|--------------------------|----------------|---|---|---|----------|---|---|---|---------|---|---|---|----------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|
| | | November | | | | Desember | | | | Januari | | | | Februari | | | | Maret | | | | April | | | |
| | | 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 | Penelitian Lapangan | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Melakukan Penelitian | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Mencari Data | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Membuat Proposal | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Revisi | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Bimbingan | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 8 | Sidang | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ |