BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk membantu dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah pegawai, sehingga dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan sangatalah tergantung kepada kemampuan, keahlian, maupun pengetahuan pegawai yang dimaksud. Hal tersebut sangatlah diperlukan agar keefektifan produktivitas perusahaan semakin meningkat. Dengan demikian Proses pengerjaan kegiatan perusahaan yang baik akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Dalam era globalisasi telah menuntut adanya perubahan yang sangat cepat dan menyebabkan adanya pergeseran pemikiran yang kompleks di segala bidang. Untuk itu perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif *(competitive advantage)* agar dapat memenangkan persaingan, minimal untuk mempertahankan operasi perusahaan. Salah satu keunggulan kompetitif yang penting bagi perusahaan adalah karyawan perusahaan.

Upaya perusahaan untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka perlu diadakannya suatu pengembangan sumber daya manusia. Dengan manajemen sumber daya manusia yang baik, organisasi akan memiliki kekuatan kompetitif sehingga sumber keberhasilan kompetitif tersebut menjadi

lebih berdaya guna. Karyawan perusahaan merupakan penggerak operasi perusahaan, sehingga jika kinerja karyawan perusahaan baik, maka kinerja perusahaan juga akan meningkat.

Ketatnya persaingan di era globalisasi saat ini membuat komponen-komponen yang ada di perusahaan pun dimaksimalkan untuk mencapai tujuan. Dan tidak terkecuali karyawan yang menjadi aset penting perusahaan. Perusahaan yang dinamis membutuhkan karyawan yang kompeten dalam bidangnya. Kinerja karyawan yang baik pun sangat dibutuhkan perusahaan dalam mendukung kinerja perusahaan.

Untuk mempertahankan persaingan pada era saat ini perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang efektif dalam melakukan proses kegiatan kerja, perusahaan pun melakukan penilaian bagi tenaga kerjanya sesuai dengan prestasi dan kinerjanya pada perusahaan. Setiap perusahaan memiliki berbagai cara dalam mencapai tujuan perusahaan, seperti membentuk kelompok kerja agar lebih efektif dalam melakukan kegiatan kerja.

Pada penelitian ini penulis berupaya untuk mencari masalah mengenai bagaimana karyawan dalam sebuah perusahaan berkontribusi dengan cara yang telah diberikan oleh perusahaan untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan di dalam perusahaan yang dimaksud.

Masalah kinerja bagi perusahaan adalah masalah yang sangat penting. Tanpa adanya kinerja yang baik tidak mungkin perusahaan dapat menghasilkan produk yang kompetitif. Peningkatan kinerja mempunyai implikasi yang positif bagi perusahaan itu sendiri yang, artinya perusahaan dapat menghasilkan kuantitas

dan kualitas produk yang optimal dengan harga bersaing dan secara umum Evaluasi kinerja menjelaskan mengenai suatu proses umpan balik atas kinerja yang lalu dan mendorong adanya produktivitas di masa mendatang.

Pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Rivai kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja para karyawan akan meningkat apabila mereka terlibat secara aktif dan ikut berpartisipasi dan menjadi bagian tim dalam proses kegiatan pada unit organisasi dimana mereka bekerja.

. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja Pegawai menunjuk pada kemampuan Pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Kinerja para Pegawai akan meningkat apabila mereka terlibat secara aktif dan ikut berpartisipasi dan menjadi bagian tim dalam proses kegiatan pada unit organisasi dimana mereka bekerja. Kinerja karyawan akan meningkat bila didukung oleh penerapan sistem manajemen kinerja dan sistem pengembangan karir yang baik dan efektif serta penerapan kerjasama tim dan partisipasi karyawan.

Kinerja juga dapat di lakukan dengan berbentuk tim, pada saat ini perusahaan cenderung membuat tim-tim dan kelompok-kelompok kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan tekanan

persaingan semakin meningkat, dan para ahli menyatakan keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada individu-individu yang menonjol.

Kerjasama tim dapat meningkatkan kerja dan komunikasi didalam dan diantara bagian-bagian perusahaan. Dan biasanya tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kualitas keputusan dan tingkat kreatifitas yang dihasilkan oleh sebuah team, jauh lebih baik daripada kualitas dan kreatifitas yang dihasilkan oleh rata-rata individu yang bekerja sendirian. Keuntungan team adalah adanya kekuatan kerjasama.

Berbagai kelompok manusia bisa ditemukan di atas permukaan bumi ini. Dasar pandangan dalam membentuk kelompok itu sendiri bisa berdasarkan dari berbagai macam hal. Mulai dari kelompok orang yang mempunyai hobi yang sama, aktivitas yang sama, sampai kelompok orang yang berasal dari suatu daerah yang sama. Ciri-ciri Team yang hebat adalah yang menciptakan hasil dengan cepat. Kreatif, Bijaksana, positif, konsisten, san salah satu faktor terpenting yaitu keikutsertaan seluruh anggota team. Kerjasama tim (*teamworks)* akan menjadi bentuk organisasi, pekerjaan yang cocok untuk memperbaiki kinerja perusahaan (Mulyadi dan Setyawan,2001).

Kinerja Karyawan dapat dinilai dari bagaimana karyawan pada perusahaan tersebut memiliki kreativitas yang tinggi dalam bekerja. Kreativitas merupakan hal penting bagi organisasi karena kontribusi kreatif tidak hanya dapat membantu organisasi menjadi lebih efisien dan lebih responsif terhadap kinerja, tetapi juga

membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan, tumbuh dan bersaing di pasar global, dikutip dari jurnal (Agus Styoro Cahyo Wibowo 2013).

Kreativitas yang dimiliki karyawan dapat dijadikan penilaian lebih oleh perusahaan. Perhatian utama terhadap kreativitas dan kesadaran akan pentingnya bagi dunia ilmu pengetahuan datang dari bidang ilmu di luar psikologi. Perusahaan-perusahaan besar sangat mengakui gagasan-gagasan baru yang kreatif dan dapat dipertangungjawabkan kualitasnya. Begitu juga dengan bidang lainnya seperti departemen pemerintahan yang terus mencari bibit-bibit muda yang penuh dengan gagasan-gagasan cemerlang.

Dengan Kreatifitas yang dimiliki oleh karyawan, berbagai masalah dalam perusahaan akan dapat terselesaikan dengan berbagai solusi yang unik seperti yang diungkapkan oleh Semiawan yang dikutip oleh “sunaryo (2002): Kreativitas adalah kemampuan untuk memberikan gagasan-gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah”. Kemampuan, keahlian, dan pengetahuan pegawai seharusnya menjadi tolak ukur dalam penempatan posisi karena kemampuan individu lah yang menentukan optimal atau tidaknya suatu pekerjaan dalam bidang tertentu.

Pada saat ini sangat jarang sekali perusahaan yang tidak mementingkan dan merangsang daya kreatifitas karyawannya dan permasalahan cenderung hanya di selesaikan dengan solusi dari pimpinan saja bukan dari masukan kreativitas karyawan, padahal sudah jelas dengan apa yang dijelaskan oleh Carl Rogers, Ia menjelaskan ada 3 kondisi dari pribadi yang kreatif, adalah keterbukaan terhadap pengalaman, kemampuan untuk menilai situasi sesuai dengan Patokan pribadi

seseorang, kemampuan untuk bereksperiman atau untuk ‘bermain’ dengan konsep-konsep.

Berdasarkan permasalahan pada penelitian yang penulis ambil, penulis mengambil data mengenai variable kerjasama tim dengan melakukan wawancara dan penyebaran kuesioner kepada 27 karyawan CV.Collaborative.

Tabel 1.1 Kuesioner Kerjasama Tim

NO.	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah saudara memiliki keinginan untuk memimpin rekan anda dalam pengerjaan tugas tim.	**45%**	**55%**
2	Apakah saudara merasa memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan dan posisi jabatan yang diberikan perusahaan.	**70%**	**30%**
3	Apakah saudara dan rekan kerja di tim anda mempunyai tujuan atau persepsi yang berbeda dalam pengerjaan tugas dari perusahaan.	**45%**	**55%**
4	Apakah saudara memiliki hubungan dan berkomunikasi dengan baik dengan semua rekan kerja anda di perusahaan baik diluar maupun didalam lingkungan kerja.	**75%**	**25%**
5	Apakah saudara mempunyai keinginan untuk tumbuh dan mempunyai posisi yang berpengaruh terhadap tim	**45%**	**55%**

NO.	Pertanyaan	Ya	Tidak
6	Apakah saudara terkadang mengambil pekerjaan diluar perusahaan, meskipun perusahaan sudah memberikan pekerjaan dan tugas terhadap anda.	**65%**	**35%**
7	Apakah saudara merasa skill dan bakat anda semakin meningkat dan terarahkan oleh pekerjaan dengan sendirinya.	**55%**	**45%**
8	Apakah Anda mempunyai inisiatif dalam melakukan identifikasi pada pekerjaan anda dan rekan kerja anda dan memberikan langsung resolusi pada hasil pekerjaan	**60%**	**40%**

Dari pernyataan pada kuesioner yang diberikan penulis, Masalah yang terjadi pada Kerjasama Tim yg penulis ambil pada CV.Collaborative yaitu masih adanya sifat individual yang masih kuat yang dimiliki oleh anggota karyawan sehingga kurangnya inisiatif dan membuka pandangan untuk terlihat menonjol dan bekerja dengan lebih kompak dan tertuju sesuai dengan satu tujuan yaitu tujuan bersama demi keberhasilan pencapaian tujuan bersama di perusahaan.

Hal tersebut berbanding terbalik dengan apa yang diungkapkan oleh Allen (2004:21) pekerja tim atau tim kerja adalah orang yang sportif, sensitive, dan senang bergaul, serta mampu mengenali aliran emosi yang terpendam dalam tim dengan sangat jelas. Tim kerja menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi.

Usaha-usaha individual menghasilkan satu tingkat kinerja yang lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Karena pada umumnya tujuan digunakannya kerjasama tim dalam proses kegiatan kerja dalam perusahaan

adalah untuk melengkapi pengalaman, dan melengkapi keahlian atau keterampilan sehingga masalah ataupun konflik yang ada dalam tim dengan cepat teratasi begitu juga tujuan pencapaian target perusahaan bisa tercapai secara efektif dan efisien karena banyaknya masukan dari pemikiran-pemikiran yang berbeda dan tetap satu tujuan berasama.

Penyataan tersebut didukung oleh definisi kerjasama tim Menurut Tenner dan Detoro (1992:183), Bahwa kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri.

Pada variabel kreativitas penulis juga melakukan pengumpulan data dengan memberikan kuesioner kepada karyawan CV.Collaborative untuk menemukan masalah yang terjadi.

Tabel 1.2 Kuesioner Kreativitas Karyawan

No.	Pertanyaan	Ya	Tidak
	Berfikir Kreatif		
1	Apakah perusahaan memberikan wewenang kepada anda untuk memberikan ide kreatif pada program kerja yang sedang dilaksanakan.	**65%**	**35%**
2	Apakah saudara memiliki keinginnan untuk menawarkan Ide dari inovasi anda sendiri kepada perusahaan tapi tidak berani untuk memberikan ide	**70%**	**30%**

	tersebut secara langsung.		
No.	**Pertanyaan**	**Ya**	**Tidak**
3	Apakah saudara merasa memiliki kemampuan untuk menciptakan program kerja baru untuk perusahaan karena	**45%**	**55%**
	Motivasi		
4	Apakah anda merasa selalu termotivasi dalam bekerja dan tidak terbebani oleh pekerjaan yang ada disamping kegiatan yang lain.	**75%**	**25%**
5	Apakah anda selalu dinilai dan diberikan penghargaan oleh rekan dan atasan bahwa anda adalah orang yang kreatif dan berpengetahuan di perusahaan anda ketika sedang berhasil melaksanakan tugas dengan baik	**30%**	**70%**
	Keterampilan		
6	Apakah anda mempunyai bakat yang lain selain bakat yang sesuai dengan pekerjaan anda	**75%**	**25%**
7	Apakah anda mempunyai cara tersendiri dalam melakukan pekerjaan anda.	**60%**	**40%**
8	Apakah anda merasa terlalu memaksakan keterampilan anda karena tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.	**60%**	**40%**

Masalah yang terjadi pada Kreativitas karyawan CV.Collaborative Bandung yang sebagian besar karyawan nya memiliki kemampuan untuk berinovasi dan mempunyai keinginan untuk aktif dalam perusahaan akan tetapi tidak adanya inisiatif untuk berani mengungkapkan pendapat dan kurangnya motivasi atau dorongan dari dalam internal perusahaan ataupun dari atasan dan rekan sebagai pendorong mereka untuk berkontribusi dengan baik di perusahaan.

Hal tersebut berbeda dengan yang diungkap kan oleh Supriyadi dalam Yeni Rachmawati dan Euis Kurniati (2005 : 15) mengutarakan bahwa kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata yang relatif berbeda dengan apa yang telah ada. Selanjutnya ia menambahkan bahwa kreativitas merupakan kemampuan berpikir tingkat tinggi yang mengimplikasikan terjadinya eskalasi dalam kemampuan berpikir, ditandai oleh suksesi, diskontinuitas, diverensiasi, dan integrasi antara setiap tahap perkembangan imajinasi dan fantasi, dan menekankan kreativitas serta inovasi.

Begitu juga dengan variabel Kinerja karyawan, penulis memberikan kuesioner yang menjadi bukti data pencarian masalah yang terjadi pada kinerja karyawan CV.Collaborative :

Tabel 1.3 Kuesioner Kinerja Karyawan

NO.	Pertanyaan	Ya	Tidak
	Kualitas		
1.	Apakah pekerjaan anda selalu dilakukan dengan baik dan benar	**55%**	**45%**
2.	Apakah pekerjaan diluar yang diberikan perusahaan tidak pernah kerjakan (menjadi *Freelance)*	**60%**	**40%**
3.	Apakah pekerjaan yang dikerjakan dengan hasil yang tidak baik tidak ada pengaruhnya dengan anda karena itu adalah masalah perusahaan.	**60%**	**40%**

No.	Pertanyaan	Ya	Tidak
	Kuantitas		
4.	Apakah ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan dan kehadiran sudah diatur oleh perusahaan.	**60%**	**40%**
5.	Apakah waktu pengumpulan data pekerjaan selalu anda lakukan dengan tepat waktu	**40%**	**60%**
6.	Apakah anda seorang pekerja yang tepat waktu mengenai kehadiran dan pekerjaan.	**45%**	**55%**
	Pelaksanaan Tugas		
7.	Apakah anda tidak pernah melakukan kesalahan pada pekerjaan yang diberikan oleh atasan	**45%**	**55%**
8.	Apakah menurut anda menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan adalah hal utama yang harus anda lakukan	**80%**	**20%**
9.	Apakah anda tidak pernah mendapatkan teguran dari atasan atas proses pengerjaan tugas kantor yang kurang baik.	**65%**	**35%**
	Tanggung jawab		
10	Apakah anda merasa sadar akan kewajiban anda akan tugas yang diberikan oleh atasan.	**75%**	**25%**
11	Apakah anda menerima pekerjaan lain dengan pendapatan yang lebih besar (freelance diluar kantor) dan mengesampingkan pekerjaan dari perusahaan.	**30%**	**70%**
12.	Apakah anda akan menerima kritikan dan punishment apapun dari atasan jika anda lalai dalam penyelesaian tugas yang diberikan.	**65%**	**35%**

Pada Kinerja karyawan CV.Collaborative penulis mendapatkan fenomena bahwa tanggung jawab karyawan masih belum dimiliki dan di terapkan dengan baik di perusahaan dikarenakan perusahaan masih kurang memiliki ketegasan

terhadap proses dan hasil dalam pekerjaan para karyawannya sehingga karyawan seharusnya memiliki kedisiplinan dan tanggung jawab terhadap kontribusi yang ia berikan terhadap perusahaan.

Hasil kuesioner diatas berbeda dengan yang diungkapkan Sinambela (2012:5) yang mendefiniskan bahwa kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Penelitian ini penulis lakukan dengan mencari informasi bagaimana keadaan tim dan bagaimana kreatifitas karyawan dan juga apakah berhubungan baik dengan kinerja para pegawainya. Berdasarkan uraian yang ditulis diatas maka dengan ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreatifitas terhadap Kinerja Karyawan CV.Collaborative Bandung**"

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Masih kurangnya keberanian yang dimiliki karyawan CV.Collaborative bandung dalam memimpin dan berpartisipasi dalam memberikan arahan ketika karyawan tersebut terlihat menonjol dan menguasai materi pekerjaan dibanding karyawan yang lain.

2. Tujuan pengerjaan tugas dengan persepsi yang berbeda dari para karyawan CV.Collaborative membuat atasan harus memilah-milah pekerjaan yang sesuai dengan prosedur pengerjaan dan tujuan yang sama dari perusahaan.
3. Motivasi untuk berkembang dan menonjol dalam mencari jabatan atau posisi yang lebih tinggi sangat minim, dan Kontribusi yang diberikan hanya sesuai dengan apa yang diminta oleh atasan (tidak lebih).
4. Pekerjaan yang dilakukan karyawan CV.Collaborative kurang terfokuskan karena masih ada karyawan yang mengambil pekerjaan diluar perusahaan.
5. Kerjasama Tim yang dilakukan karyawan CV.Collaborative masih memiliki banyak kendala dan konflik, teutama pada sikap individual yang tidak menghambat keberhasilan kerjasama tim untuk mencapai tujuan bersama.
6. Ide dan inovasi dari para karyawan dalam hal pekerjaan masih jarang tersampaikan langsung kepada atasan dan rekan kerja lainnya ketika sedang rapat.
7. Motivasi dan dorongan pada karyawan masih kurang untuk mereka berkontribusi secara lebih lagi terhadap pekerjaaan.
8. Keterampilan yang dimiliki karyawan terkadang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang mereka tempati sehingga kontribusi dalam hal pekerjaan masih kurang optimal atau tertuju.
9. Karyawan CV.Collaborative masih belum terangsang daya kreatifitasnya dan masih kurang memiliki inovasi dan inisiatif untuk menyampaikan ide ide kepada perusahaan.

10. Kualitas Pekerjaan yang dilakukan karyawan masih kurang terpenuhi karena karyawan CV.Collaborative masih kurang mempunya tanggung jawab kepada pekerjaan yang harus dimaksimalkan kontribusinya dalam bekerja.
11. Karyawan CV.Collaborative belum mengedepankan kedisiplinan waktu dalam pekerjaan.
12. Kinerja karyawan CV.Collaborative dinilai belum optimal dikarenakan masalah pada pribadi karyawan yang masih belum mempunyai tanggung jawab secara keseluruhan dalam proses pencapaian tujuan bersama perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini berdasarkan data dan latar belakang yang penulis tulis adalah :

1. Bagaimana Kerjasama Tim di CV. Collaborative Bandung.
2. Bagaimana Kreatifitas karyawan di CV.Collaborative Bandung.
3. Bagaimana Kinerja karyawan di CV. Collaborative Bandung.
4. Bagaimana Pengaruh Kerjasama Tim terhadap kinerja Karyawan CV.Collaborative Bandung
5. Bagaimana Pengaruh Kreativitas Karyawan terhadap Kinerja karyawan CV.Collaborative Bandung
6. Bagaimana Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas karyawan terhadap Kinerja karyawan CV.Collaborative Bandung

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data-data dan bahan penelitian yang digunakan sesuai dengan apa yang menjadi masalah mengenai Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan CV.Collaborative Bandung.

.1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian pada penelitian yang penulis dapatkan adalah :

1. Untuk mengetahui Kerjasama Tim karyawan CV.Collaborative Bandung.
2. Untuk mengetahui Kreativitas yang dimiliki karyawan CV.Collaborative Bandung.
3. Untuk mengetahui Kinerja Pegawai CV.Collaborative Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan CV.Collaborative Bandung.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kreatifitas terhadap Kinerja Karyawan CV.Colaborative Bandung.
6. Untuk mengetahui pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas karyawan terhadap Kinerja karyawan CV.Collaborative Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Menjadi media informasi mengenai Pengaruh KerjasamaTim dan Kreatifitas terhadap Kinerja Karyawan. Juga menjadi referensi bagi penulis yang melakukan penelitian yang berhubungan dengan judul diatas.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Penulis

   Semoga hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan ilmu wawasan dan pengetahuan mengenai judul yang bersangkutan yaitu Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreatifitas terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Peneliti lain

   Dapat dijadikan bahan pertimbangan dan pemikiran untuk penelitian yang lebih lanjutnya nanti dengan bidang yang sama.

3. Bagi Instansi

   Semoga penelitian yang saya tulis ini menjadi pertimbangan kepada perusahaan agar menjadi lebih baik kembali dalam menjalankan kegiatan kerja di perusahaan dan sistem organisasi yang menjadi lebih baik.

1.5.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian dilakukan di CV.Collaborative yang berlokasi di Jl.Vijayakusuma II E-05 RT 07/07 Cijambe Indah, Ujung Berung, Bandung 40619

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret 2016 sampai dengan bulan Agustus 2016. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut :

Tabel 1.4

Waktu Pelaksanaan 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 Lokasi penelitian																								
2	Melakukan Penelitian																								
3	Pencarian Data																								
4	Pembuatan Proposal																								
5	Seminar																								
6	Revisi																								
7	Penelitian Lapangan																								

8	Bimbingan																							
9	Sidang																							

Sumber : Penulis (2016)