BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bagi bangsa-bangsa yang ingin maju, masalah produktivitas baik di tingkat makro maupun mikro merupakan suatu keharusan. Dari suatu literatur dapat dibuktikan bahwa peningkatan produktivitas Negara Korea Selatan dimulai dengan peningkatan mutu kerja dan produk. Hal ini berkaitan erat dengan sistem manajemen Korea Selatan yang disebut pengendalian mutu terpadu, yang mencakup hubungan antar manusia dan partisipasi segenap unsur dalam perusahaan. Dengan demikian dapat terlihat bahwa unsur manusia memegang penting dalam peningkatan produktivitas.

Kondisi perekonomian negara-negara di dunia berbeda-beda sehingga muncul kategori bagi negara-negara tersebut. Secara umum terdapat dua kategori yaitu negara berkembang dan negara maju. Negara maju identik dengan industrialisasi sedangkan negara berkembang identik dengan pertanian. Indonesia merupakan salah satu negara berkembang namun saat ini sektor industri menjadi tulang punggung perekonomian, padahal jika melihat potensi yang ada Indonesia seharusnya mengembangkan sektor pertanian karena didukung oleh sumber daya yang melimpah baik manusia maupun alam.

Tuntutan modernisasi memang membuat suatu negara tidak dapat terlepas dari industrialisasi, termasuk Indonesia. Era globalisasi ekonomi yang disertai dengan pesatnya perkembangan teknologi, berdampak sangat ketatnya persaingan dan cepatnya terjadi perubahan lingkungan usaha. Produk-produk

hasil manufaktur di dalam negeri saat ini begitu keluar dari pabrik langsung berkompetisi dengan produk luar, dunia usaha pun harus menerima kenyataan bahwa pesatnya perkembangan teknologi telah mengakibatkan cepat usangnya fasilitas produksi, semakin singkatnya masa edar produk, serta semakin rendahnya margin keuntungan. Dalam melaksanakan proses pembangunan industri, keadaan tersebut merupakan kenyataan yang harus dihadapi serta harus menjadi pertimbangan yang menentukan dalam setiap kebijakan yang akan dikeluarkan, sekaligus merupakan paradigma baru yang harus dihadapi oleh negara manapun dalam melaksanakan proses industrialisas negaranya.

Tantangan utama yang dihadapi oleh industri nasional saat ini adalah kecenderungan penurunan daya saing industri di pasar internasional. Penyebabnya antara lain adalah meningkatnya biaya energi, ekonomi biaya tinggi, penyelundupan serta belum memadainya layanan birokrasi. Tantangan berikutnya adalah kelemahan struktural sektor industri itu sendiri, seperti masih lemahnya keterkaitan antar industri, baik antara industri hulu dan hilir maupun antara industri besar dengan industri kecil menengah, belum terbangunnya struktur klaster *(industrial cluster)* yang saling mendukung, adanya keterbatasan berproduksi barang setengah jadi dan komponen di dalam negeri, keterbatasan industri berteknologi tinggi, kesenjangan kemampuan ekonomi antar daerah, serta ketergantungan ekspor pada beberapa komoditi tertentu. Sementara itu, tingkat utilisasi kapasitas produksi industri masih rata-rata di bawah 70 persen, dan ditambah dengan masih tingginya impor bahan baku, maka kemampuan

sektor industri dalam upaya penyerapan tenaga kerja masih terbatas (Fahmi Idris, 2007).

Mengutip laporan dari World Economic Forum tahun 2003-2004 daya saing Indonesia menduduki peringkat ke 37 pada tahun 1999, turun menjadi 44 tahun 2000, menurun lagi ke urutan 49 tahun 2001, merosot ke urutan 69 di tahun 2002 dan pada tahun 2003 mencapai peringkat terendah menjadi ke 72. Disini terlihat bahwa daya saing indonesia terus merosot terutama bila dibandingkan dengan negara-negara ASEAN. Di tingkat ASEAN Singapura pada tahun 2003 dan 2002 ada di peringkat 6, Malaysia 2003 di urutan 29 turun dari 27 tahun 2002. Thailand tahun 2003 ada di urutan 32 turun dari peringkat 30 di tahun 2002, sementara Vietnam ada di peringkat 60 tahun 2003 dan menurun dari 56 di tahun 2002. Philipina ada di peringkat 66 tahun 2003 turun dari peringkat 62 di tahun 2002.

Industrialisasi merupakan salah satu jalan yang banyak ditempuh negara berkembang untuk memacu pertumbuhan ekonominya. Indonesia termasuk dalam salah satu negara yang menempuh jalan itu sehingga proses pembangunan di Indonesia mengalami proses transformasi struktural dari ekonomi yang berbasis pertanian menjadi ekonomi yang berbasis industri. Industrialisasi mulai berkembang di Indonesia sejak tahun 1966 dan pada dasawarsa 1980-an Indonesia mulai muncul sebagai kekuatan industri yang penting di antara negara sedang berkembang. Stabilisasi dan liberalisasi ekonomi pada akhir dekade 1960-an terbukti merupakan starting point bagi pembangunan ekonomi dan

industri yang berkelanjutan (Arief Ramelan Karseno dan Tri Mulyaningsih, 2002).

Produktivitas kerja karyawan dari suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Karena maju mundurnya organisasi sangatlah tergantung pada naik turunya produktivitas kerja karyawan. Seorang karyawan yang melakukan sesuatu jenis pekerjaan tertentu dapat dipastikan akan memperoleh hasil. Hasil disini diartikan sebagai *output* akan produksi dari suatu aktivitas kerja. Sedangkan produksi atau produktivitas adalah dua hal yang mempunyai hubungan yang erat dan merupakan masalah yang pokok dalam perusahaan.

Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahterannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya, untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Permasalahanya sekarang, yaitu bagaimana menciptakan produktivitas yang diinginkan perusahaan, karena ukuran produktivitas tiap perusahaan akan berbeda tergantung dari konsep yang diterapkan. Produktivitas akan berbeda di setiap perusahaan sesuai dengan kondisi, potensi, dan kekurangan serta harapan-harapan yang dimiliki oleh perusahaan yang bersangkutan dalam jangka pendek dan jangka panjang.

Oleh karena itu, peneliti melakukan survey awal dengan berupa wawancara ke 5 karyawan dan adapun hasilnya dinyatakan sebagai berikut :

Tabel 1.1
Wawancara Variabel Produktivitas

No.	Indikator	Jawaban
1.	Efisiensi	Pekerjaan yang dilakukan para karyawan terkadang selesai melebihi batas waktu yang ditentukan oleh perusahaan
2.	Meningkatkan hasil yang dicapai	Alur pekerjaan yang rumit kerap membuat karyawan merasa terhambat dalam meningkatkan hasil

Dilihat dari hasil wawancara survey awal yang dilakukan terhadap 5 responden karyawan, karyawan merasa kesulitan untuk meningkatkan kinerja karena mendapat kendala dan hambatan dalam mengembangkan kinerja karena alur yang rumit sehingga setiap kontrak kerja yang dilaksanaan membuat pekerjaan selesai dengan waktu yang lama pada bagian *engineering* dan *procurment*, Hal ini berimbas pada karyawan bagian produksi yang harus mengerjakan pekerjaanya dengan sangat cepat. Selain itu, para karyawan tidak tepat waktu dan sesuai target dalam menyelesaikan pekerjaan bahkan angka kecacatan produksi terlihat banyak kenaikan sehingga hal ini menandakan produktivitas karyawan belum optimal.

Dari hasil wawancara diatas dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas dapat dipengaruhi alur pembagian tugas pekerjaan sehingga mengakibatkan para karyawan mengalami kendala dalam meningkatkan produktivitas.

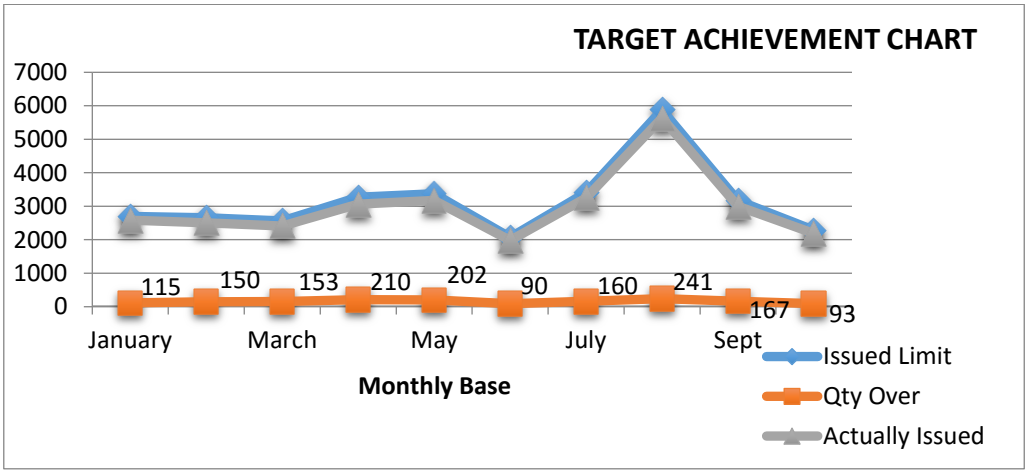
Berikut data produksi PT. Daekyung Indah Heavy Industri pada tahun 2016 dan target cacat produksi sebesar 4% namun kenyataanya karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan menyisakan kecacatan produksi melebihi batas wajar yang telah ditentukan oleh perusahaan

Tabel 1.2

Data Produksi 2016

No	Monthly Base	Issued Limit	Qty Over	Actually Issued	Result
1	January	2699	115	2584	Tidak Tercapai
2	February	2658	150	2508	Tidak Tercapai
3	March	2565	153	2412	Tidak Tercapai
4	April	3273	210	3063	Tidak Tercapai
5	May	3375	202	3173	Tidak Tercapai
6	June	2070	90	1980	Tidak Tercapai
7	July	3409	160	3249	Tidak Tercapai
8	August	5876	241	5635	Tidak Tercapai
9	Sept	3163	167	2996	Tidak Tercapai
10	Oct	2283	93	2190	Tidak Tercapai
TOTAL		**31371**	**1581**	**29790**	**5,04%**

(Sumber : PT. Daekyung Indah Heavy Industri)



(Sumber : PT. Daekyung Indah Heavy Industri)

Gambar 1.1
Data Produksi 2016

Berbagai kekhawatiran dan permasalahan yang dialami oleh karyawan sedikit banyak telah menimbulkan ketegangan atau stres dalam melaksanakan tugas sehari-hari dalam perusahaan. Apabila berlebihan akan mengancam dan

mengganggu pelaksanaan kerja mereka sehingga produktivitas itu dipengaruhi oleh stres kerja yang dialami oleh karyawan. Stres dapat menimpa siapa saja dan masing-masing individu akan mempunyai cara-cara tersendiri yang khas untuk mengatasinya. Lebih jauh, Prawitasari (dalam Braham, 1990) mengatakan sesuatu yang dapat menjadikan seseorang terkena stres belum tentu merupakan stres bagi orang lain. Apabila seseorang mengalami stres dan dapat menyesuaikan diri dengan baik, maka individu tersebut berhasil mengatasi stres yang dialaminya, tetapi bila penyesuaian individu itu kurang atau tidak baik maka dapat mengganggu kehidupanya.

Stres kerja dengan tingkat tertentu akan menstimulasi tubuh untuk dapat meningkatkan kemampuannya untuk bereaksi. Karyawan atau individu kemudian sering melakukan tugas mereka dengan lebih baik, lebih intensif, atau lebih cepat. Stres kerja dengan kata lain pada taraf tertentu akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan namun bila dibiarkan berlarut dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja Okta Wisudawati (2013)

Ada berbagai sumber stres yang dapat menyebabkan stres diperusahaan diantaranya adalah faktor pekerjaan itu sendiri dan diluar pekerjaan itu. Seperti yang dikemukakan Tosi (dalam Wijono, 2010) bahwa sumber stres *(stressors)* adalah suatu kondisi, situasi atau peristiwa dapat menyebabkan stres. Ada lima macam faktor yang dapat menjadi sumber stres dalam organisasi, yaitu: faktor-faktor yang berkaitran dengan pekerjaan seseorang individu, stres peran, peluang pertisipasi (kesempatan pelibatan diri dalam tugas), tanggung jawab individu, faktor organisasi.

Bagi organisasi, stres di tempat kerja dapat berakibat pada rendahnya kepuasan kerja, kurangnya komitmen terhadap organisasi, terhambatnya pembentukan emosi positif, pengambilan keputusan yang buruk, rendahnya kinerja. Stres di tempat kerja pada akhirnya bisa menyebabkan terjadinya kerugian financial pada organisasi yang tidak sedikit jumlahnya. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Sebuah lembaga penelitian terhadap stres di Jepang secara berkala memantau tingkat stres yang terjadi di tempat kerja dan menemukan bahwa jumlah karyawan yang merasakan tingkat stres tinggi dalam menjalani pekerjaan sehari-hari mengalami peningkatan dari 51% di tahun 1982 menjadi hampir dua pertiga dari total populasi pekerja yang ada pada tahun 2000. Okta Wisudawati (2013).

Oleh karena itu, peneliti melakukan survey awal dengan berupa wawancara ke 5 karyawan dan adapun hasilnya dinyatakan sebagai berikut :

Tabel 1.3
Wawancara Variabel Stres Kerja

No.	Indikator	Jawaban
1.	Tuntutan tugas	Pekerjaan yang diberikan perusahaan sering *overload* atau terlalu banyak
2.	Tuntutan peran	Peran pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kerap membuat karyawan merasa bosan
3.	Kepemimpinan	Ketegasan pimpinan perusahaan dirasa terlalu berlebihan oleh karyawan

Dilihat dari hasil wawancara survey awal yang dilakukan terhadap 5 responden karyawan, terlihat bahwa karyawan menganggap bawa pimpinan PT. Daekyung Indah Heavy Industri tidak santun atau selalu tegas dan otoriter dalam

memberikan pekerjaan yang membuat para karyawan merasa tidak nyaman dan emosi dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, karyawan merasa bahwa tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak dan selalu ditekan agar pekerjaan harus selesai dengan waktu cepat kerap membuat para karyawan merasa frustasi, dan kehilangan gairah untuk bekerja dan karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukanya terasa membosankan dan membuat jenuh dikarenakan kurang adanya perhatian dari pihak perusahaan untuk membuat para karyawan semangat kembali dalam bekerja.

Dari hasil wawancara diatas dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja yang dialami karyawan PT. Daekyung Indah Heavy Industri cukup berat sehingga mengakibatkan para karyawan mengalami rasa frustasi. Tekanan-tekanan yang dirasakan karyawan pada PT. Daekyung Indah Heavy Industri ini sangat berpengaruh besar pada produktivitas tempat karyawan ini bekerja.

Selain stres, organisasi atau perusahaan harus memperhasikan masalah kelelahan karyawan karena kelelahan merupakan masalah yang harus mendapat perhatian. Semua jenis pekerjaan baik formal dan informal menimbulkan kelelahan kerja. Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah kesalahan kerja. Menurunnya kinerja sama artinya dengan menurunnya produktivitas kerja. Apabila tingkat produktivitas seorang tenaga kerja terganggu yang disebabkan oleh faktor kelelahan fisik maupun psikis maka akibat yang ditimbulkannya akan dirasakan oleh perusahaan berupa penurunan produktivitas perusahaan (Ambar Silastuti, 2006:6).

Pada dasarnya produktivitas dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu beban kerja, kapasitas kerja, dan beban tambahan akibat lingkungan kerja. Beban kerja biasanya berhubungan dengan beban fisik, mental maupun sosial yang mempengaruhi tenaga kerja. Sedangkan kapasitas kerja berkaitan dengan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan pada waktu tertentu. Dan beban tambahan akibat lingkungan kerja meliputi faktor fisik, kimia, dan faktor pada tenaga kerja sendiri yang meliputi faktor biologi, fisiologis, dan psikologis Depkes RI (1990).

Kelelahan bagi setiap orang memiliki arti tersendiri dan bersifat subyektif. Kelelahan merupakan mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh menghindari kerusakan lebih lanjut, sehingga dengan demikian terjadilah pemulihan. Kelelahan adalah aneka keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja. Kemudian, kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja (Eko Nurmianto, 2003:264). Kelelahan kerja juga merupakan kriteria yang kompleks yang tidak hanya menyangkut pada kelelahan fisiologis dan psikologis. Tetapi dominan hubungannya dengan penurunan kinerja fisik, dan juga adanya perasaan lelah, serta penurunan motivasi, selain itu juga terjadi penurunan produktivitas kerja (Ambar Silastuti, 2006:9).

Pentingnya membahas masalah kelelahan kerja ini karena didukung oleh penemuan oleh *International Labour Organitation* (ILO) yang menyatakan bahwa setiap tahun sebanyak dua juta pekerja meninggal dunia karena kecelakaan kerja yang disebabkan oleh faktor kelelahan. Dalam penelitian

tersebut dijelaskan dari 58.115 sampel, 18.828 diantaranya (32,8%) mengalami kelelahan. Sedangkan jika pekerja mengalami kecelakaan kerja yang disebabkan oleh faktor kelelahan, maka akan berdampak langsung pada tingkat produktivitas kerjanya. Jadi faktor manusia sangatlah berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja, seperti masalah tidur, kebutuhan biologis, dan juga kelelahan kerja, bahkan diutarakan bahwa penurunan produktivitas tenaga kerja di lapangan sebagian besar disebabkan oleh kelelahan kerja Sedarmayanti (2009). Artinya, kelelahan kerja sangat penting untuk dijadikan pertimbangan bagi perusahaan dalam menjalankan roda produksinya karena kelelahan bisa berdampak kepada menurunya produktivitas karyawan, kelelahan akan menjadikan karyawan bekerja dengan tidak optimal.

Oleh karena itu, peneliti melakukan survey awal dengan berupa wawancara ke 5 karyawan dan adapun hasilnya dinyatakan sebagai berikut :

Tabel 1.4
Wawancara Variabel Kelelahan Kerja

No.	Indikator	Jawaban
1.	Kelelahan Fisik	Karyawan kerap merasakan kelelahan yang cukup berat pada fisiknya
2.	Kelelahan Emosional	Karyawan merasa tidak bergairah dalam bekerja dan konsentasi karyawan terkadang hilang pada saat bekerja
3.	Kurangnya Pengakuan	Perusahaan jarang sekali memberikan penghargaan bagi karyawan jika pekerjaan selesai tepat waktu atau lebih cepat sehingga karyawan merasa putus asa

Dilihat dari hasil wawancara survey awal yang dilakukan terhadap 5 responden karyawan, terhilat bahwa karyawan merasa putus asa dalam bekerja

karena sudah lama berkontribusi pada perusahaan namun tidak pernah mendapatkan promosi jabatan, karyawan merasa malas dalam berpikir dan merasakan kelelahan yang cukup berat saat bekerja atau setelah bekerja karena banyaknya pekerjaan dan tiada karyawan tambahan untuk membantu dan mendapat kendala dari perusahaan sehingga karyawan mengalami depresi dikarenakan sanksi yang diberikan perusahaan jika para karyawan bekerja tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini menandakan bahwa para karyawan pada PT. Daekyung Indah Heavy Industri kurang mendapat perhatian karena jarang sekali memberi penghargaan terhadap karyawan yang memiliki kemampuan yang baik.

Secara umum, para karyawan PT. Daekyung Indah Heavy Industri tidak mendapatkan kepuasan kerja karena mengalami stres kerja yang cukup berat, kelelahan kerja yang cukup berat sehingga produktivitasnya kurang baik.

PT. Daekyung Indah Heavy Industri adalah salah satu anak perusahaan Daekyyung Machinery & Engineering Co.,Ltd yang telah berdiri cukup lama. Perusahaan ini berpusat di Ulsan Petrochemical Complex sejak tahun 1969. PT. Daekyung Indah Heavy Industri adalah sebuah perusahaan manufaktur dan rekayasa yang bergerak dalam bidang *engineering* dan fabrikasi alat-alat industri kimia. Perusahaan yang berlokasi di kawasan Krakatau Industrial Estate Cilegon (KIEC) ini berdiri diatas tanah 20.400m^2 dan industrinya masuk dalam kategori perusahaan industri berat karena memproduksi peralatan-peralatan berat yang digunakan dalam industri petrokimia atau kimia, seperti *Heat Excanger, Preassure Vessel, Tower and Column, Boiler, Tank* dan lain-lain. Karena

pekerjaan yang dilakukan para karyawan PT. Daekyung Indah Heavy Industri termasuk pekerjaan yang berat maka dalam hal ini karyawan kerap mengalami stres dan perusahaan berusaha melakukan pengendalian stres kerja para karyawanya, hal ini merupakan salah satu yang dilakukan oleh perusahaan demi meningkatkan produktivitas dalam menghasilkan produk – produknya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Stres Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada PT. Daekyung Indah Heavy Industri)".**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah.

1.2.1 Identifikasi Masalah.

1. Karyawan merasa terbebani dengan alur pekerjaan yang lama
2. Pekerjaan sering selesai melebihi batas waktu yang dintentukan
3. Karyawan merasa pimpinan kurang baik dalam hal memberi perintah dan menegur untuk bekerja
4. Karyawan merasa frustasi dengan tuntutan tugas yang diberikan perusahaan
5. Karyawan merasa bosan dan jenuh dengan pekerjaanya
6. Karyawan merasa putus asa
7. Karyawan merasakan lelah tubuh yang cukup berat
8. Perusahaan jarang sekali memberikan penghargaan
9. Karyawan merasa tidak bergairah dan tidak berkonsentrasi dalam bekerja

1.2.2 Rumusan Masalah.

1. Bagaimana Stres Kerja pada PT. Daekyung Indah Heavy Industri
2. Bagaimana Kelelahan Kerja pada PT. Daekyung Indah Heavy Industri
3. Bagaimana Produktivitas Karyawan pada PT. Daekyung Indah Heavy Industri
4. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Daekyung Indah Heavy Industri
5. Apakah Kelelahan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Daekyung Indah Heavy Industri
6. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kelelahan Kerja pada PT. Daekyung Indah Heavy Industri

1.3 Maksud dan Tujuan.

1.3.1 Maksud Penelitian.

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan bahan yang diperlukan sebagaimana yang digambarkan dalam perumusan masalah mengenai pengaruh Stres Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Daekyung Indah Heavy Industri

1.3.2 Tujuan Penelitian.

Tujuan penelitian ini ditujukan untuk mengetahui :

1. Stres Kerja pada PT. Daekyung Indah Heavy Industri
2. Kelelahan Kerja pada PT. Daekyung Indah Heavy Industri
3. Produktivitas Karyawan pada PT. Daekyung Indah Heavy Industri

4. Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Daekyung Indah Heavy Industri
5. Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Produktivtas Karyawan pada PT. Daekyung Indah Heavy Industri
6. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kelelahan Kerja pada PT. Daekyung Indah Heavy Industri

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

Peneltian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut Stres Kerja, Kelelahan Kerja, dan Produktivitas Karyawan.

1.4.3 Kegunaan Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan Stres Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Daekyung Indah Heavy Industri

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan penulis bertempat di PT. Daekyung Indah Heavy Industri yang bertempat Jl. Australia II Kavling 1 KIEC, Warnasari, Kota Cilegon, Banten 42443 yang merupakan salah satu industri *engineering* atau industri fabrikasi yang selalu berkomitmen unutk memberikan produk terbaik bagi pelanggan.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai mulai Februari 2017 sampai dengan Agustus 2017. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut :

Tabel 1.2
Waktu Penelitian

Keterangan	2017																			
	Februari				Maret				April				Mei-Juli				Agustus			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Survei Tempat Penelitian																				
Melakukan Penelitian																				
Mencari Data																				
Membuat Proposal Usulan																				
Seminar Usulan Penelitian																				
Revisi																				
Penelitian Lapangan																				
Bimbingan																				
Sidang Akhir																				