

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pegawai merupakan aset vital bagi kelangsungan operasional sebuah perusahaan, di mana keberadaan mereka sangat menentukan fungsi dan keberhasilan organisasi. Tanpa pegawai, perusahaan tidak dapat beroperasi dengan baik, sehingga kinerja perusahaan sangat bergantung pada kualitas kerja mereka. Seperti yang dijelaskan oleh Dian Ihsan (2023), kualitas pegawai dapat diketahui melalui evaluasi kinerja yang dilakukan secara rutin. Evaluasi ini penting, karena hasilnya dapat berdampak signifikan pada perkembangan karir pegawai di masa depan jika ditemukan ketidakmampuan dalam bekerja. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan kebutuhan dan keinginan pegawai, karena faktor manusia adalah komponen krusial yang dapat mempengaruhi masa depan perusahaan secara keseluruhan (Mahdi, G.H, 2023).

Perusahaan selalu mengharapkan hasil kerja yang optimal dan terus meningkat dari waktu ke waktu. Salah satu aspek yang dinilai untuk mencapai hal ini adalah kinerja pegawai. Setiap perusahaan menginginkan pegawainya memiliki kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diukur dari segi kualitas dan kuantitas, yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja ini juga dapat dipahami sebagai manifestasi atau penampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab.

Kinerja tinggi dari pegawai diharapkan dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pegawai yang mampu memberikan kontribusi positif melalui kinerjanya akan berperan besar dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai kinerja optimal, salah satu indikator penting yang harus diperhatikan adalah komitmen pegawai terhadap perusahaan. Komitmen ini menjadi faktor yang signifikan dalam mempengaruhi tingkat kinerja, di mana seorang individu tidak hanya mendukung organisasi dan tujuannya, tetapi juga memiliki kemauan kuat untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan. Robbins (2019) menyebut komitmen ini sebagai tekad individu untuk mempertahankan statusnya sebagai anggota perusahaan.

Komitmen memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja perusahaan, karena menjadi dasar bagi penyelesaian kegiatan operasional yang berfokus pada pencapaian visi dan misi secara efektif dan efisien. Komitmen yang kuat dari pegawai akan mendorong peningkatan kinerja mereka, sehingga komitmen terhadap organisasi menjadi landasan penting bagi seluruh pegawai. Selain itu, penting pula untuk membangun kepercayaan pegawai terhadap kualitas hasil kerja yang diharapkan, karena hal ini akan mempengaruhi perilaku kerja mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Asmanudin Sinaga, selaku Ketua Serikat Pekerja 2024, menyatakan bahwa dengan tekad yang kuat untuk bersama-sama mendorong perubahan, perusahaan dapat kembali meraih kejayaan dalam menghadapi tantangan kinerja yang kurang optimal. Lebih lanjut, beliau menekankan bahwa jika seluruh jajaran perusahaan berkomitmen untuk bekerja sama dan mendukung setiap langkah perbaikan, kinerja perusahaan di masa depan dapat meningkat secara signifikan. Dengan demikian,

operasional perusahaan akan terus mengalami peningkatan dan dapat dikelola secara berkelanjutan.

Bupati Sumenep, KH. Mah. Ramdhan Siraj, mengungkapkan bahwa untuk dapat bersaing dan meningkatkan pelayanan, perusahaan harus mampu menemukan celah yang belum diisi oleh kompetitor lain. Namun, upaya untuk merevitalisasi dan memajukan perusahaan sangat bergantung pada komitmen pegawai, karena kunci sukses perusahaan terletak pada kinerja pegawainya. Komitmen yang tinggi dari pegawai akan efektif dalam meningkatkan kinerja mereka, yang pada akhirnya berdampak positif bagi perusahaan.

Indikator keberhasilan dalam mencapai komitmen pegawai yang tinggi adalah adanya perencanaan sumber daya manusia yang matang dan pengawasan yang efektif di perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus menyadari pentingnya pengawasan yang baik untuk memastikan keterlibatan pegawai yang tinggi. Pengawasan ini menjadi salah satu cara untuk mengendalikan aktivitas organisasi dan memastikan semua tanggung jawab, fungsi, dan program yang dijalankan berjalan lancar.

Selain itu, pemantauan kinerja pegawai juga sangat penting dalam operasional perusahaan. Melalui pengawasan yang tepat, pegawai dapat dievaluasi secara objektif, yang dapat membantu meningkatkan kinerja mereka. Pengawasan yang baik berfungsi sebagai kontrol untuk memastikan pegawai selalu bekerja dengan baik dan berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pengawasan pekerjaan yang baik juga dapat memberikan dampak yang baik terhadap evaluasi kinerja. Di mana penilaian kinerja adalah suatu proses menilai kemampuan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya terhadap suatu standar dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Standar

dalam evaluasi kinerja diperlukan untuk mengidentifikasi dengan jelas apa yang perlu diketahui karyawan dan apa yang perlu mereka lakukan dalam pekerjaan.

Proses pemantauan kinerja pegawai memerlukan waktu dan tahapan tertentu untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pemantauan yang dilakukan secara berkala sangat penting, karena dapat memberikan gambaran mengenai status kinerja saat ini. Oleh karena itu, perusahaan harus menerapkan pengawasan kerja yang efektif untuk memastikan pegawai dapat mencapai kinerja yang optimal. Meskipun demikian, kesalahan kerja masih mungkin terjadi, bahkan dalam lingkungan yang diawasi dengan baik. Rahayu (2023) mengungkapkan bahwa meskipun pengawasan yang bersifat sewenang-wenang jarang terjadi, pegawai cenderung kurang berinisiatif untuk memperbaiki praktik perusahaan ketika pengawasan semacam itu dilakukan.

Menurut Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, Kantor Wilayah Gorontalo (2024), tujuan dari kegiatan monitoring dan evaluasi adalah untuk memantau hasil yang dicapai dari segi kinerja, mengidentifikasi kendala-kendala yang muncul selama pelaksanaan, dan mencari solusi yang tepat serta merumuskan strategi untuk meningkatkan kinerja selama periode tertentu. Selain itu, pemantauan juga memberikan informasi mengenai efektivitas biaya, efisiensi, dan efektivitas pelaksanaan kegiatan. Jika semua syarat tersebut dapat dipenuhi oleh perusahaan, hal ini akan berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan pegawai. Dengan cara ini, pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan tekun dan sekeras mungkin guna mencapai hasil yang baik dalam kinerja mereka. Komitmen yang tinggi dari seorang pegawai sangat penting dan esensial dalam suatu organisasi untuk menumbuhkan rasa percaya diri terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan dan memengaruhi perilaku seseorang dalam pekerjaan yang ditugaskan. Komitmen diartikan sebagai keinginan pegawai untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Komitmen terhadap struktur organisasi dapat memengaruhi apakah seorang pegawai tetap menjadi anggota organisasi atau keluar dari organisasi untuk mencari pekerjaan lain. Hal ini didasarkan pada teori-teori dari berbagai pendapat para ahli yang dijadikan sebagai konsep penelitian yang relevan dengan masalah yang diteliti.

Penelitian sebelumnya yang menjadi acuan dalam penelitian ini memberikan pandangan yang berbeda terkait pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Febriati dkk (2020) menunjukkan bahwa komitmen memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan, semakin baik kinerja mereka. Namun, temuan ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Elida dkk (2021), yang menyatakan bahwa komitmen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan adanya faktor lain yang mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja.

Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Andu dkk (2020) menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, menekankan pentingnya peran pengawasan dalam meningkatkan kinerja. Di sisi lain, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan temuan Dony Antanto (2018), yang menyatakan bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya variabel-variabel lain yang mungkin berinteraksi atau memoderasi pengaruh pengawasan dan komitmen terhadap kinerja pegawai, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengklarifikasi hubungan tersebut.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti selama magang, serta penelitian pra survei yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 50 pegawai, diperoleh skor respons terendah untuk pernyataan yang

menunjukkan permasalahan yang dihadapi pada berbagai indikator kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan adanya potensi permasalahan dalam pengelolaan kinerja dan pengembangan sumber daya manusia. Survei pendahuluan ini dilakukan agar peneliti dapat mempelajari kinerja pegawai pada CV. Romajuna Teknologi Firdaus. Hasil survei dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

**TABEL 1.1**  
**HASIL PRA SURVEI KINERJA KARYAWAN PADA CV. ROMA JUNA**  
**TEKNOLOGI FIRDAUS**

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata
		SS	S	CS	TS	STS		
1	kualitas kerja	20	10	7	6	7	180	3,60
2	kuantitas kerja	5	8	10	20	7	134	2,68
3	Ketepatan waktu	16	12	9	8	5	176	3,52
4	Efektivitas	10	13	20	7	0	176	3,52
5	Kemandirian / kerja sama	8	8	12	14	8	144	2,88
6	komitmen kerja	14	9	9	7	11	158	3,16
<b>skor rata-rata kinerja</b>							<b>968</b>	<b>3,23</b>

Sumber : Hasil pra survei CV. Romajuna Firdaus Teknologi

Berdasarkan Tabel 1.1 kinerja pegawai pada CV. Romajuna Teknologi Firdaus memiliki rating rata-rata sebesar 3,23. Dimensi kinerja yang masih di bawah rata-rata adalah dimensi kemandirian/kerja sama dan kuantitas kerja. Dimensi kemandirian/kerja sama menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang kurang memiliki independensi dalam pekerjaannya, yang berdampak negatif bagi perusahaan. Sementara itu, dimensi kuantitas kerja mencerminkan adanya pegawai yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan, sehingga menghambat efisiensi operasional. Kerja sama yang baik memiliki pengaruh signifikan terhadap pencapaian hasil dan mempermudah proses pengambilan keputusan karyawan.

Peneliti juga melakukan wawancara dan kuesioner kepada pimpinan CV. Romajuna Teknologi Firdaus untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang

memengaruhi kinerja pegawai. Hasil wawancara mengungkapkan bahwa kurangnya komitmen pegawai merupakan salah satu faktor utama yang menyebabkan kinerja tidak optimal. Kekurangan komitmen ini berdampak negatif pada kinerja pegawai, karena komitmen yang tinggi sangat berperan dalam menentukan loyalitas dan sikap pegawai, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa sistem kehadiran pegawai diterapkan dengan cukup ketat. Terdapat fluktuasi ketidakhadiran pada CV. Romajuna Teknologi Firdaus mengindikasikan adanya permasalahan pada komitmen pegawai. Oleh karena itu, komitmen pegawai terhadap perusahaan dapat diverifikasi melalui ringkasan absensi pegawai.

**TABEL 1.2**  
**TINGKAT ABSENSI PEGAWAI PADA CV. ROMAJUNA**  
**TEKNOLOGI FIRDAUS 2023**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Ada (Hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (Hari)	Tingkat Absensi (%)
Januari	50	22	1050	50	2,22
Februari	50	20	970	30	1,50
Maret	50	23	1130	120	4,17
April	50	21	1020	30	1,43
Mei	50	22	1085	55	2,50
Juni	50	21	1005	45	2,14
Juli	50	22	1070	60	2,73
Agustus	50	23	1125	120	4,17
September	50	21	1005	45	2,14
Oktober	50	22	1080	50	2,27
November	50	22	1075	55	2,50
Desember	50	21	995	55	2,62

Sumber : CV. Romajuna Firdaus Teknologi

Dari Tabel 1.2 terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai di CV. Romajuna Teknologi pada bulan Januari hingga Desember 2023 bervariasi antara 20 hingga 22 hari setiap bulannya. Meskipun angka ketidakhadiran ini tergolong rendah dengan persentase sebesar 2,53%, yang berada di bawah rata-rata 4,00% yang

dianggap normal menurut Flippo, hal ini tetap menunjukkan adanya masalah. Rata-rata persentase ketidakhadiran yang diharapkan adalah 4,00% per tahun, sehingga ketidakhadiran yang ada di perusahaan ini dapat dijadikan indikator bahwa komitmen disiplin karyawan berada pada tingkat yang kurang memadai. Hal ini berpotensi menimbulkan masalah seperti instruksi turnover yang lebih tinggi.

Untuk mengevaluasi lebih lanjut tentang komitmen pegawai, peneliti melakukan survei pendahuluan dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 responden sebagai sampel. Tujuan survei ini adalah untuk mengetahui dan mengukur tingkat komitmen pegawai di CV. Romajuna Firdaus Teknologi. Hasil dari prasurevei ini akan memberikan gambaran lebih jelas mengenai komitmen pegawai dan bagaimana hal tersebut mempengaruhi kinerja serta disiplin di perusahaan.

**TABEL 1.3**

**HASIL PRA SURVEI KOMITMEN PEGAWAI PADA CV. ROMAJUNA TEKNOLOGI FIRDAUS**

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	CS	TS	STS		
1	komitmen afektif	10	13	15	9	3	168	3,36
2	komitmen berkelanjutan	4	8	24	10	4	148	2,96
3	komitmen normatif	6	13	18	9	4	158	3,16
<b>skor rata-rata komitmen</b>							<b>474</b>	<b>3,16</b>

Sumber : Hasil pra survei CV. Romajuna Firdaus Teknologi

Berdasarkan tabel 1.3 hasil prasurevei menunjukkan bahwa komitmen pegawai belum mencapai target dengan hasil 3,16 yang ditetapkan perusahaan. Hal ini ditunjukkan pada dimensi komitmen berkelanjutan, yaitu dengan nilai sebesar 2,96. Tabel tersebut menunjukkan bahwa komitmen pegawai masih kurang optimal sehingga keinginan pegawai untuk bekerja maksimal akan menurun. Jika hal ini tidak diperbaiki maka tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

Faktor selanjutnya yang memengaruhi komitmen karyawan adalah

pengawasan kerja. Berikut hasil prasurvei yang diperoleh peneliti mengenai pengawasan kerja adalah sebagai berikut:

**TABEL 1.4**  
**HASIL PRA SURVEI PENGAWASAN PADA CV. ROMA JUNA**  
**TEKNOLOGI FIRDAUS**

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata
		SS	S	CS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	standar pelaksanaan kerja	14	12	9	8	7	168	3,36
2	standar kerja	10	13	16	9	2	170	3,4
3	pengukuran pekerjaan	9	15	10	11	5	162	3,24
4	pelaksanaan pekerjaan	5	8	10	16	11	130	2,6
5	tindakan korektif jika diperlukan	15	8	10	11	6	165	3,3
<b>skor rata-rata kinerja</b>							<b>795</b>	<b>2,65</b>

Sumber : Hasil pra survei CV. Romajuna Firdaus Teknologi

Berdasarkan Tabel 1.4 hasil prasurvei, setelah mengumpulkan tanggapan yang dikategorikan sebagai Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS), rata-rata komitmen organisasi yang dilaporkan adalah 2,65. Angka ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi di CV. Romajuna Teknologi Firdaus masih tergolong rendah dan belum mencapai tingkat yang diharapkan. Selain hasil dari prasurvei, wawancara yang dilakukan juga mengungkapkan bahwa karyawan mengalami kesulitan dalam meningkatkan performa mereka setiap kali dilakukan evaluasi pekerjaan.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai, tidak hanya kinerja dan komitmen yang perlu diperhatikan, tetapi juga pengawasan yang efektif. Kinerja optimal dalam perusahaan memerlukan dukungan dari manajemen dalam hal pengawasan dan penguatan komitmen kerja pegawai. Namun, kenyataannya, hasil kinerja optimal belum tercapai, sebagian besar disebabkan oleh pengawasan yang kurang efektif, serta rendahnya komitmen dan kinerja pegawai.

Menurut Situmorang dan Oloan (2022:19-20), untuk mencapai kinerja individu pegawai yang baik, ada enam dimensi yang harus diperhatikan: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja pegawai di CV. Romajuna Teknologi Firdaus menjadi tantangan manajemen yang signifikan. Keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusianya. Pegawai dengan tingkat komitmen yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Dengan memperhatikan dan meningkatkan komitmen serta pengawasan kinerja pegawai, perusahaan akan memiliki pegawai yang lebih produktif dan berkontribusi positif terhadap kesuksesan perusahaan serta mencapai kinerja yang optimal.

Sehubungan dengan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komitmen dan Pengawasan *Timeline* Harian Terhadap Kinerja Pegawai CV. Romajuna Teknologi Firdaus Di Lampung”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai CV. Romajuna Teknologi Firdaus di Lampung?
2. Seberapa besar pengaruh pengawasan timeline harian terhadap kinerja pegawai CV. Romajuna Teknologi Firdaus di Lampung?
3. Seberapa besar pengaruh komitmen dan pengawasan timeline harian terhadap kinerja pegawai CV. Romajuna Teknologi Firdaus di Lampung?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis besar pengaruh hubungan komitmen dan pengawasan timeline harian terhadap kinerja pegawai CV. Romajuna Teknologi Firdaus di Lampung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis besar pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai CV. Romajuna Teknologi Firdaus di Lampung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis besar pengaruh komitmen dan pengawasan timeline harian terhadap kinerja pegawai CV. Romajuna Teknolgi Firdaus di Lampung.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Menurut Sugiyono (2019:388) mengatakan bahwa kegunaan penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan dan terjawabnya rumusan masalah secara akurat. Informasi yang berhasil dikumpulkan selama penelitian ini yang diperoleh dari perusahaan tempat dilakukannya penelitian, penulis mengharapkan dapat memberikan manfaat bagi instansi dan bagi pihak yang lainnya.

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat memberikan suatu pengetahuan dan wawasan bahwa dengan adanya pengelolaan komitmen dan pengawasan yang baik dan benar, bisa meningkatkan kinerja pegawai dalam penyelesaian pekerjaan serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja khususnya mengenai pengaruh komitmen dan pengawasan terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan pada

bidang ilmu administrasi bisnis terutama dalam manajemen sumber daya manusia khususnya pada bahasan mengenai kinerja pegawai yang dikaitkan dengan komitmen dan pengawasan, serta dapat dijadikan bahan literatur dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

##### **1. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu bahan masukan bagi perusahaan terutama CV. Romajuna Teknologi Firdaus untuk lebih memperhatikan strategi yang akan dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia, yaitu karyawan, salah satunya adalah mengenai kualitas dari penilaian kinerja pegawai yang akan tentu berpengaruh pada kinerja karyawan dimasa yang akan datang dan salah satu bahan pertimbangan dalam memengaruhi loyalitas pegawai dan peningkatan kualitas jasa secara tinjauan teoretis.

##### **2. Bagi Peneliti Lain**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi atau sebagai landasan acuan bagi penelitian selanjutnya jika akan memperdalam atau meneliti lebih lanjut tentang pengaruh komitmen dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan skripsi dijelaskan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN, terdiri dari latar belakang penelitian, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika penulisan skripsi, lokasi dan waktu penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA terdiri dari kajian teoretis, kajian nonteoritis, kajian/penelitian terdahulu yang relevan, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN, terdiri dari jenis penelitian, ruang lingkup penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, uji validitas dan reliabilitas.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN, terdiri dari objek penelitian, hasil pengumpulan data, karakteristik responden, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP, terdiri dari simpulan dan rekomendasi.

## **1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1.6.1 Tempat Penelitian**

Untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, peneliti mengadakan penelitian di CV. Romajuna Teknologi Firdaus pada bidang Departemen Sumber Daya Manusia yang beralamat di Jl. Poros Rawajitu Selatan, Kabupaten Tulang Bawang, Lampung.

### **1.6.2 Waktu Penelitian**

Adapun waktu pelaksanaan penelitian dimulai sejak Maret 2024 sampai dengan Agustus 2024. Secara lebih perinci waktu penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.5 di bawah ini:

**TABEL 1.5**  
**JADWAL KEGIATAN PENELITIAN**

Nama Kegiatan	Bulan Pelaksanaan					
	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Ags
1. Pengajuan topik penelitian						
2. Penyusunan UP						
3. Bimbingan UP						
4. Seminar UP						
5. Penyusunan Skripsi						
6. Sidang Skripsi						

Sumber : Diolah Peneliti (2024)

Keiteirangan  = Lama penelitian

