

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1. Latar Belakang**

Industri farmasi merupakan sektor yang sangat penting dalam menyediakan layanan kesehatan bagi masyarakat. Dalam industri yang kompetitif dan diatur secara ketat ini, kinerja karyawan memegang peranan krusial dalam keberhasilan perusahaan. Karyawan di perusahaan farmasi tidak hanya dituntut untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan teknis yang tinggi, tetapi juga harus mampu bekerja dalam lingkungan yang dinamis dan penuh tekanan.

Kinerja karyawan yang merupakan hasil dari pencapaian kerja individu dalam melaksanakan tanggung jawabnya, mencerminkan keberhasilan dalam memenuhi target organisasi dari sisi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kehadiran (Sutrisno, 2020). Dalam konteks industri farmasi, kinerja sangat vital mengingat tingginya standar mutu dan regulasi yang harus dipatuhi; menurut Wibowo (2021), kinerja sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang membentuk pola perilaku kerja karyawan, sementara budaya kerja yang sehat mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, serta efektivitas kerja tim (Priansa, 2020); di sisi lain, etos kerja yang mencerminkan integritas, semangat, dan tanggung jawab pribadi turut mendorong produktivitas serta kualitas hasil kerja individu (Yulianti & Purnama, 2021).

Oleh karena itu, sinergi antara budaya kerja yang positif dan etos kerja yang tinggi menjadi fondasi penting dalam menciptakan kinerja yang unggul dan berkelanjutan. Meskipun PT. Errita Pharma telah mengimplementasikan prinsip 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) serta menyelenggarakan pelatihan rutin

selama 32 jam per tahun sebagai bentuk penguatan budaya dan kompetensi kerja, masih terdapat indikasi bahwa nilai-nilai tersebut belum sepenuhnya terinternalisasi oleh seluruh karyawan. Namun demikian, kinerja tidak terjadi secara otomatis.

Budaya kerja dan etos kerja menjadi dua faktor yang sangat mempengaruhi kualitas dan produktivitas individu di tempat kerja. Budaya kerja yang positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, kolaboratif, serta memperkuat komitmen karyawan terhadap tujuan perusahaan. Sementara itu, etos kerja merupakan cerminan integritas, tanggung jawab, dan semangat kerja yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dan profesional.

Budaya kerja dan etos kerja merupakan dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan farmasi. Budaya kerja yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, dan mendorong inovasi. Dalam konteks industri farmasi, budaya kerja yang menekankan pada kualitas, keamanan, dan kepatuhan terhadap regulasi sangat penting untuk memastikan produk yang dihasilkan aman dan efektif.

Etos kerja yang tinggi juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan farmasi. Karyawan yang memiliki etos kerja yang kuat cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil. Dalam industri farmasi, etos kerja yang tinggi sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan bekerja dengan cermat dan teliti, terutama dalam proses penelitian, pengembangan, dan produksi obat-obatan.

Oleh sebab itu, budaya kerja dan etos kerja merupakan suatu tuntutan yang dapat mengikat para karyawan dalam berbagai aturan dan ketentuan yang dapat

dijadikan acuan untuk membentuk sikap dan perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas dengan baik serta membentuk seseorang menjadi lebih disiplin untuk mencapai tujuan sesuai visi, misi dan strategi organisasi (Beech, 2011; Sukmawati et al., 2020).

Diperlukan waktu dan upaya untuk membangun budaya kerja yang kuat dan memastikan bahwa pegawai memahami dan mengadopsinya. Budaya kerja yang tidak konsisten atau tidak selaras dengan nilai-nilai individu karyawan juga dapat melemahkan pengaruhnya terhadap kinerja (Sabrina et al, 2023).

Menurut Fahlefi (2021) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan di PT. Errita Pharma, sebuah perusahaan farmasi yang menghadapi tantangan unik terkait pemeliharaan kualitas dan kepatuhan terhadap regulasi, pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara budaya kerja, etos kerja, dan beban kerja menjadi sangat penting.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh hubungan antara budaya kerja, etos kerja, dan beban kerja. Bagaimana karyawan melihat dan menilai beban kerja mereka dipengaruhi oleh budaya kerja yang ada. Oleh sebab itu, perusahaan tidak cukup hanya meningkatkan budaya kerja. Beban kerja juga harus dikelola dengan baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan jangka panjang di PT. Errita Pharma, perusahaan perlu merancang strategi yang efektif dalam mengelola budaya kerja, etos kerja, dan beban kerja.

Dalam penilaian kinerja tahunan di PT. Errita Pharma, terdapat beberapa tingkatan pencapaian yang diukur dengan kriteria QVI (Quality, Value, Improvement), yaitu:

1. Bellow (Standar): Menunjukkan pencapaian kinerja yang tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.
2. Silver: Menunjukkan pencapaian kinerja yang melebihi standar Bellow.
3. Silver Plus: Menunjukkan pencapaian kinerja yang melebihi standar Silver.
4. Gold: Menunjukkan pencapaian kinerja terbaik, dengan kemampuan bekerja secara efektif di semua departemen.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Errita Pharma**

Departemen	Score	Jenis Penghargaan
ACCOUNTING-FINANCE & IT	7	Gold
ENGINEERING	23	Silver
HR & GA	19	Bellow
Production	131	Silver
QUALITY ASSURANCE	9	Silver
Quality Control	33	Silver
R & D	20	Silver
Sales & Marketing Reguler	29	Silver plus
Sales & Marketing Trading	3	Bellow
Supply Chain	35	Bellow

**Sumber:** HR &GA PT. Errita Pharma

Keterangan: Penghargaan untuk setiap departemen di berikan per satu tahun sekali dimana, diadakan penilaian itu sendiri dengan memeriksa dan memantau secara langsung. Dan hasil Berdasarkan tabel di atas menunjukkan adanya peningkatan setiap departemen nya.

Untuk melihat dari dampak pelatihan, di bawah ini peneliti sajikan data kehadiran dan Penilaian kinerja karyawan KPI (Key Performance Indicator) PT.

Errita Pharma:

**Tabel 1.2**  
**Data Kehadiran Karyawan PT. Errita Pharma**

No.	Nama Departemen	Jumlah karyawan	Jam kerja Efektif/ 1 Minggu kerja (5 hari)	Jam Kerja Standar	Selisih Jam Kerja	Keterlambatan Kerja (Jam)/ 1 Minggu kerja (5 hari)
1.	Distribusi & Penjualan	25	1.437	4.000	-2.563	1,19
2.	Fin, Acc & It	28	1.615	4.480	-2.864	0
3.	HR & GA	17	882	2.720	-1.837	0,03
4.	PPIC	28	6.590	4.480	2.109	1,23
5.	Produksi	136	27.227	21.760	5.466	0,21
6.	QA	10	1.761	1.600	161	0,01
7.	QC	28	5.460	4.480	980	1,06
8.	R&D	19	3.154	3.040	113	4,74
9.	Teknik	22	4.681	3.520	1.160	2,61
	Total	296	52.806,56	50.080,00	2.726	2.653

**Sumber data:** Staff HR & GA PT. Errita Pharma, 2025

Keterangan departemen yang terindikasi kurang optimalnya dalam suatu data kehadiran:

1. Distribusi & Penjualan.

- 1) Jumlah Karyawan : 25 orang.
- 2) Jam Kerja Efektif : 1.437 jam.
- 3) Jam Kerja Standar : 4.000 jam.
- 4) Selisih Jam Kerja : -2.563 jam. Ini menunjukkan bahwa departemen ini bekerja 2.563 jam lebih rendah dari standar yang diharapkan. Ini adalah selisih negatif terbesar kedua setelah Fin Acc & It.

- 5) Keterlambatan Kerja (Jam) : 1,19 jam. Ada catatan keterlambatan, meskipun tidak terlalu tinggi.
- 6) Interpretasi & Implikasi : Departemen ini menghadapi tantangan signifikan dalam memenuhi jam kerja standar. Kekurangan jam kerja yang sangat besar ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor seperti tingkat absensi yang tinggi, cuti yang banyak, izin, atau bahkan ketidaksesuaian antara perencanaan jam kerja standar dengan realita operasional (misalnya, jika ada shift yang tidak terisi penuh atau jam operasional yang dikurangi). Pihak manajemen perlu menyelidiki penyebab defisit jam kerja ini. Keterlambatan juga perlu diperhatikan.

## 2. Fin Acc & It (Finance, Accounting & IT)

- 1) Jumlah Karyawan : 28 orang.
- 2) Jam Kerja Efektif : 1.615 jam.
- 3) Jam Kerja Standar : 4.480 jam.
- 4) Selisih Jam Kerja : -2.864 jam. Ini adalah selisih negatif terbesar, menunjukkan departemen ini bekerja 2.864 jam di bawah standar. \*  
Keterlambatan Kerja (Jam): 0 jam. Ini menunjukkan disiplin waktu yang sempurna dalam hal keterlambatan.

Interpretasi & Implikasi: Meskipun sangat disiplin dalam hal keterlambatan (tidak ada), departemen ini menunjukkan defisit jam kerja yang paling besar. Sama seperti Distribusi & Penjualan, manajemen perlu mencari tahu akar masalahnya. Apakah ada jumlah karyawan yang terlalu banyak untuk beban kerja yang ada, sehingga jam efektifnya rendah? Atau apakah ada isu absensi besar? Keterlambatan

nol jam adalah indikator positif tentang disiplin personal karyawan di departemen ini, namun hal tersebut tidak menutup masalah jam kerja yang kurang Berdasarkan tabel di atas, peneliti melakukan pendekatan berdasarkan efektivitas kehadiran untuk menjelaskan kinerja karyawan PT. Errita Pharma mengingat keterbatasan data terutama data hasil penjualan (laba), yang dianggap sebagai data rahasia perusahaan.

Melihat tabel diatas secara umum kehadiran karyawan telah melampaui standar kehadiran kecuali bagian Distribusi dan Finance. Berdasarkan data tersebut, departemen Finance, Acc & IT mencatatkan selisih jam kerja negatif tertinggi sebesar -2.865 jam, menandakan adanya ketidakefektifan dalam kehadiran kerja. Hal ini berpotensi menurunkan produktivitas keseluruhan perusahaan. Hal ini merupakan fenomena awal yang peneliti temukan, terutama kehadiran bagian distribusi, finance, HR & GA yang masih jauh dibawah standar. Hal ini akan berdampak pada produktivitas kerja yang pada akhirnya kinerja perusahaan akan terganggu.

Untuk melihat permasalahan mengenai budaya kerja, etos kerja, dan kinerja PT. Errita Pharma, peneliti melakukan pra survei terhadap 20 karyawan PT. Errita Pharma hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra Survei Mengenai Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Jawaban Resonden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Saya merasa melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan sesuai target	9	45	11	55
2.	Saya merasa sumber daya yang ada digunakan secara efisien	6	30	14	70

No	Pernyataan	Jawaban Resonden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
3.	Saya merasa bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan	17	65	3	35
4.	Saya merasa dapat diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaan	11	55	9	45
5.	Saya merasa didorong untuk memberikan Inovasi dan ide-ide baru	5	25	15	75
Rata-Rata		44%		56%	

Sumber data: Staff HR & GA PT. Errita Pharma, 2025.

Pra Survei Kinerja di PT. Errita Pharma menunjukkan bahwa secara umum, persepsi karyawan terhadap kinerja mereka sendiri cenderung negatif. Rata-rata 56% memberikan jawaban Tidak terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan, mengindikasikan adanya ruang untuk perbaikan dalam berbagai aspek kinerja.

Berdasarkan hasil prasurvei variabel kinerja memperoleh nilai rata-rata 60% menjawab Tidak dan 40% menjawab Iya. Hal ini memberikan kesimpulan adanya potensi hambatan dalam kreativitas dan pengembangan ide-ide baru di tempat kerja. Aspek lain yang perlu diperhatikan adalah pelaksanaan tugas tepat waktu dan sesuai target, di mana 55% responden merasa tidak berhasil melakukannya.

Meskipun demikian, mayoritas responden (65%) merasa bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan. Sebanyak 55% responden juga merasa bahwa mereka dapat diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat rasa tanggung jawab yang tinggi, efektivitas dan efisiensi pelaksanaan kerja masih perlu ditingkatkan.

Hasil survei ini menunjukkan bahwa PT. Errita Pharma perlu melakukan evaluasi terhadap pengelolaan sumber daya, mendorong inovasi, dan meningkatkan

efisiensi kerja. Perusahaan dapat melakukan pelatihan tentang manajemen waktu dan sumber daya, menciptakan program insentif untuk inovasi, atau mengadakan sesi *brainstorming* untuk mengumpulkan ide-ide baru.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Prasurvei Budaya Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban Resonden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Saya Dan Rekan kerja datang tepat waktu	17	65	3	35
2.	Saya mengikuti prosedur kerja dengan baik	9	45	11	55
3.	Saya merasa informasi penting dibagikan secara terbuka di tempat kerja	13	35	7	65
4.	Saya melihat adanya sikap saling menghargai dan menghormati di tempat kerja	7	35	13	65
5.	Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama	4	20	16	80
Rata-Rata		40%		60%	

**Sumber data:** Staff HR & GA PT. Errita Pharma, 2025.

Hasil pra Survei Budaya Kerja yang ada pada PT. Errita Pharma menunjukkan adanya beberapa permasalahan dalam budaya kerja. Secara umum, mayoritas responden, yaitu 60%, memberikan jawaban Tidak Setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan. Salah satu poin terendah yang mencolok adalah terkait dengan kerja sama tim, di mana hanya 20% responden yang merasa bahwa mereka bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini menunjukkan adanya potensi kurangnya sinergi dan kolaborasi antar karyawan. Selain itu, keterbukaan informasi juga menjadi sorotan, dengan hanya 35% responden yang merasa bahwa informasi penting dibagikan secara terbuka di tempat kerja, menandakan adanya masalah dalam komunikasi internal.

Hal serupa terjadi pada persepsi terhadap sikap saling menghargai dan menghormati di tempat kerja, di mana hanya 35% responden yang menyatakan hal tersebut terjadi, dan 65% lainnya tidak setuju. Terakhir, hanya 20% responden yang merasa bekerja sama dengan rekan kerja dalam mendukung pencapaian tujuan bersama, sementara mayoritas (80%) merasa tidak demikian. Temuan ini menunjukkan bahwa masih terdapat tantangan dalam hal keterbukaan, kerja sama, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja di lingkungan kerja yang disurvei.

Secara keseluruhan, hasil pra-survei ini mengindikasikan perlunya PT. Errita Pharma untuk melakukan evaluasi dan perbaikan dalam budaya kerja mereka. Fokus perlu diberikan pada peningkatan kerja sama tim, keterbukaan informasi, penerapan prosedur kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang saling menghargai dan menghormati.

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra Survei Mengenai Etos Kerja PT. Errita Pharma**

No.	Pernyataan	Jawaban Resonden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Saya merasa pekerjaan adalah tanggung jawab yang harus dilaksanakan dengan baik	18	90	2	10
2.	Saya merasa pekerjaan ini sesuai dengan minat dan bakat saya	7	35	13	65
3.	Saya merasa pekerjaan ini memberikan kesempatan untuk saya mengembangkan kreativitas dan inovasi	8	40	12	60
4.	Saya merasa pekerjaan saya memiliki nilai ibadah	18	90	2	10
Rata-Rata		63.75%		36.25%	

**Sumber:** data Staff HR & GA PT. Errita Pharma, 2025.

Pra Survei Etos Kerja di PT. Errita Pharma menunjukkan pada aspek

kesesuaian pekerjaan dengan minat dan bakat, serta kesempatan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi. Mayoritas responden (65%) merasa bahwa pekerjaan mereka tidak sesuai dengan minat dan bakat mereka, dan 60% merasa tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi. Hal ini mengindikasikan adanya potensi ketidakpuasan dan kurangnya motivasi kerja yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan minat dan bakat, serta kurangnya ruang untuk ekspresi kreatif.

Mayoritas responden (90%) menganggap pekerjaan sebagai tanggung jawab yang harus dilaksanakan dengan baik. Selain itu, 90% responden juga memandang pekerjaan yang mereka lakukan memiliki nilai ibadah. Namun demikian, hanya 35% responden yang merasa bahwa pekerjaan mereka sesuai dengan minat dan bakat. Selain itu, hanya 40% responden merasa pekerjaannya memberikan kesempatan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi.

Kurangnya kesempatan untuk berinovasi, menjadi poin penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dan ketidaksesuaian pekerjaan dengan minat dan bakat, serta kurangnya kesempatan untuk berinovasi, menjadi poin penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, sebagai acuan dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi permasalahan yang ada di PT.

Errita Pharma:

- 1) Kinerja karyawan masih rendah, terlihat dari beberapa departemen yang memiliki selisih jam kerja negatif sehingga berpengaruh pada produktivitas perusahaan.
- 2) Kinerja karyawan juga belum mencapai target optimal, terutama dalam ketepatan waktu dan efisiensi kerja.
- 3) Budaya kerja di perusahaan belum terbentuk secara konsisten, ditandai dengan kurangnya keterbukaan informasi, lemahnya kerja sama tim, serta rendahnya kepatuhan terhadap prosedur.
- 4) Etos kerja karyawan belum sepenuhnya optimal, terlihat dari ketidaksesuaian pekerjaan dengan minat dan bakat serta terbatasnya kesempatan berinovasi, meskipun sebagian besar tetap menganggap pekerjaan sebagai tanggung jawab dan bernilai ibadah.

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan. Agar penelitian ini lebih fokus dan mendalam, maka peneliti membatasi variabel sebagai berikut:

1. Variabel bebas (Independen) dalam penelitian ini adalah Budaya kerja dan Etos kerja.
2. Variabel terikat (Dependen) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.
3. Unit analisis dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Errita Pharma.
4. Waktu penelitian bulan Februari sampai bulan juni 2025.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah, maka ada

beberapa hal yang akan menjadi pembahasan utama dalam penelitian ini. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana gambaran budaya kerja, etos kerja, dan kinerja karyawan di PT. Errita Pharma
2. Bagaimana budaya kerja dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Errita Pharma
3. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Errita Pharma
4. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Errita Pharma

## **1.5. Maksud Dan Tujuan Penelitian**

### **1.5.1. Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan untuk penyusunan tugas akhir, serta untuk mengkaji bagaimana pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Errita Pharma, sebagai salah satu syarat penyelesaian studi untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana.

### **1.5.2. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis:

1. Mendeskripsikan gambaran budaya kerja, etos kerja, dan kinerja karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Errita Pharma.
2. Mengukur pengaruh budaya kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan

pada PT. Erita Pharma.

3. Mengukur pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Erita Pharma.
4. Mengukur pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Erita Pharma.

#### **1.6. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis dan praktis, sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis
  - 1) Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pengaruh budaya kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.
  - 2) Menjadi referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji variabel serupa atau mengembangkan model peningkatan kinerja karyawan.
2. Kegunaan Praktis
  - 1) Bagi Perusahaan (PT. Errita Pharma): Penelitian ini memberikan masukan strategis untuk meningkatkan budaya kerja yang kondusif, kolaboratif, dan konsisten, serta menjadi acuan dalam merancang program peningkatan etos kerja.
  - 2) Bagi Akademisi: Penelitian ini berkontribusi sebagai bahan ajar, diskusi, maupun referensi penelitian lain yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

- 3) Bagi Penulis: Penelitian ini menambah wawasan, pengalaman empiris, dan pemahaman penulis mengenai penerapan teori manajemen sumber daya manusia dalam praktik nyata.

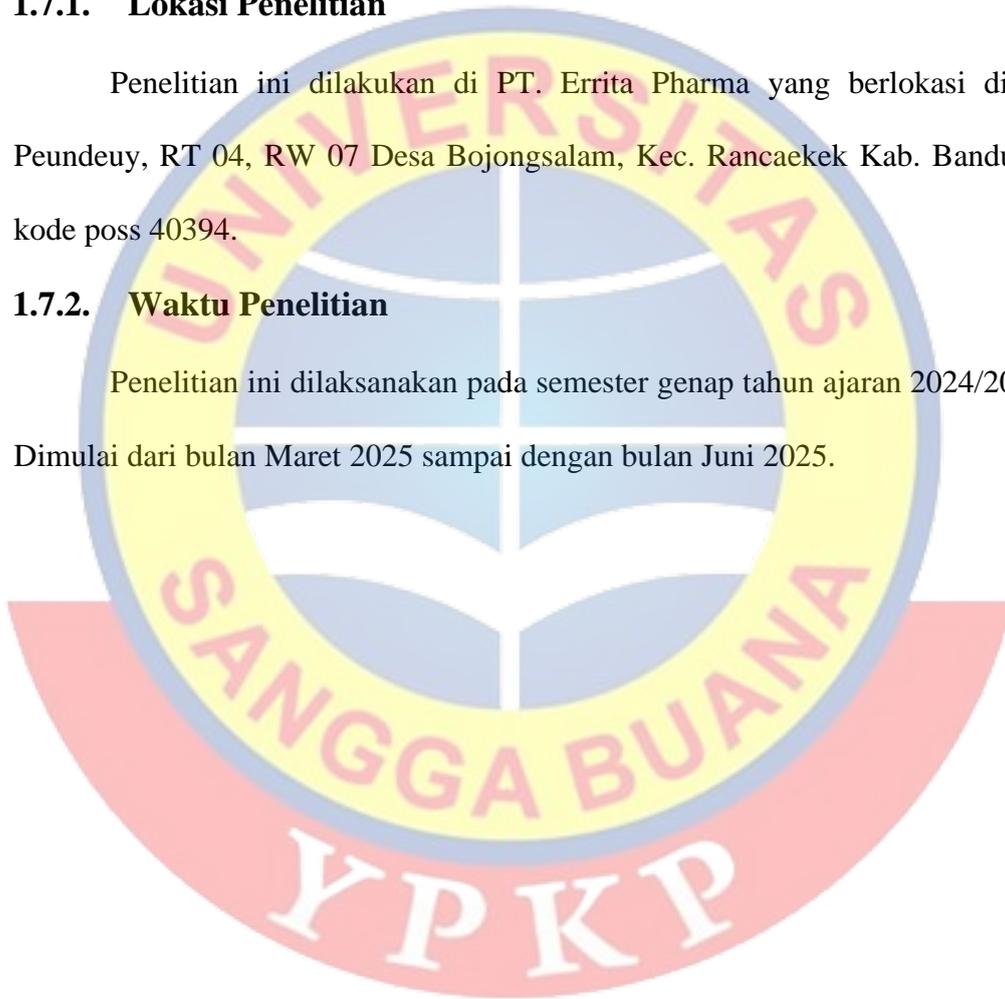
## **1.7. Lokasi Dan Waktu Penelitian**

### **1.7.1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Errita Pharma yang berlokasi di Jl. Peundeuy, RT 04, RW 07 Desa Bojongsalam, Kec. Rancaekek Kab. Bandung, kode pos 40394.

### **1.7.2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada semester genap tahun ajaran 2024/2025. Dimulai dari bulan Maret 2025 sampai dengan bulan Juni 2025.



**Tabel 1.6**  
**Jadwal Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Mar-20				Apr-20				Mei-20				Jun-20				Jul-20			
		Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<b>1</b>	Pra Penelitian																				
	a. Penentuan Objek Penelitian	■																			
	b. Survey	■	■																		
	c. Kuesioner Pra Survey			■																	
	d. Pengelolaan Data Kuesioner Pra Survey			■																	
	e. Pengajuan Judul				■																
<b>2</b>	Pelaksanaan																				
	a. Pengumpulan Data																				
	b. Proses Bimbingan																				
	c. Pengelolaan Data																				
<b>3</b>	Penyusunan																				
	a. Pengelolaan Data																				
	b. Pengetikan Data																				
	c. Laporan Akhir																				

