

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja karyawan menggambarkan *output* yang muncul akibat proses pelaksanaan rangkaian pekerjaan dan dapat dilihat dari segi kualitas dan kuantitas dari pelaksanaan tanggung jawab atas arahan seorang pimpinan perusahaan kepada karyawan dalam satu periode tertentu, dengan mematuhi setiap ketentuan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Ema Yudiani, (2023:21) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan berdasarkan standar khusus yang telah ditetapkan sesuai dengan bidang tertentu.

Disiplin kerja yang menurun dapat menimbulkan berbagai kendala dalam proses operasional perusahaan, seperti terganggunya alur kerja dan menurunnya kinerja karyawan. Disiplin kerja yang rendah juga dapat melemahkan kerjasama tim, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian target perusahaan. Penerapan disiplin kerja yang baik sangat diperlukan untuk menunjang peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Rega Maulana, (2024:860) mengungkapkan disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan.

Kerjasama tim sendiri adalah kerjasama yang dilakukan oleh beberapa orang dalam suatu kelompok. Faktor tersebut akan dikatakan berhasil jika

kerjasama tim pada sumber daya manusia, karakter, pemimpin, komunikasi, dan cara pemecahan masalah dapat berjalan dan terealisasi dengan baik. Menurut Ali Yusuf, (2024:861) mengungkapkan bahwa kerjasama tim sebagai kerjasama yang mendorong karyawan untuk bersosialisasi yang hasilnya harus memengaruhi kinerja tim.

Perusahaan atau organisasi bisnis yang menjalankan operasionalnya pasti membutuhkan kinerja karyawan yang optimal dan berkualitas untuk mencapai tujuan yang diharapkannya, tanpa terkecuali yaitu Syaamil Group Entitas Komersial sebagai salah satu perusahaan percetakan Al-Qur'an di Indonesia yang beroperasi dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. Penerapan metode pengukuran kinerja karyawan seperti *Objektive and Key Results (OKR)* dapat menjadi solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Hendra Wardhana dan Fitria Lilyana, 2025 : 79)

Di era digital yang serba cepat, organisasi membutuhkan metode pengukuran kinerja yang lebih fleksibel, transparan, dan selaras dengan tujuan strategis perusahaan. Salah satu metode yang semakin populer dalam *Agile HR* adalah *Objektive and Key Results (OKR)*. *OKR* adalah sistem manajemen kinerja yang membantu organisasi mendapatkan tujuan yang ambisius dan mengukur pencapaiannya dengan cara yang lebih objektif.

Berdasarkan temuan informasi dan pengamatan awal pada Syaamil Group Entitas Komersial yaitu, ditemukan kinerja karyawan yang sedang mengalami penurunan yang cukup signifikan pada beberapa aspek. Berdasarkan hasil pengamatan pada data *Objektive and Key Results (OKR)* perusahaan, ditemukan adanya penurunan omset yang terjadi pada perusahaan, yang terlihat yaitu target yang tidak terpenuhi, hasil evaluasi kinerja yang tidak maksimal disebabkan oleh rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan, seperti ketidaktepatan waktu dalam

menyelesaikan tugas, seringnya keterlambatan, serta ketidakpatuhan terhadap aturan dan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan mengakibatkan tidak tercapainya target kerja secara optimal. Menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam menentukan kualitas dan efektivitas kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang didukung oleh karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab dan etos kerja yang baik bisa dikatakan merupakan kunci kesuksesan *Syaamil Group* pada entitas komersial ini ketika menjalankan bisnisnya, dan mencapai target perusahaan. Meningkatkan kualitas kinerja karyawan menjadi lebih baik juga tidak hanya kepentingan program jangka pendek yang mereka lakukan, melainkan meningkatkan kualitas kinerja karyawan merupakan fokus utama *Syaamil Group* Entitas Komersial dalam jangka panjang untuk mempertahankan keunggulan kualitas hasil produk yang dihasilkan agar tetap kompetitif. Semua bagian mereka perhatikan, mulai dari karyawan *sales* atau *non sales* hingga manajemen senior, semua bagian memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja *Syaamil Group* secara keseluruhan.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan *Syaamil Group* Entitas Komersial seharusnya menjadi prioritas utama pimpinan perusahaan dan menjadi perhatian serius. Hasil wawancara dengan salah satu staf *Syaamil Group* Entitas Komersial mengemukakan bahwa masih banyak karyawan tidak memiliki semangat yang menunjukkan kemauan dan rasa tanggung jawab yang ditunjukkan dalam menjalankan tugasnya, sehingga dampaknya terasa oleh perusahaan dalam mencapai target perusahaan.

Fenomena ini menunjukkan dan membuktikan bahwa ditemukan masalah dalam proses kinerja karyawan yang perlu diatasi dan dibenahi oleh perusahaan dengan memahami penyebab penurunan kinerja dan menyusun strategi untuk meningkatkannya. Fenomena yang terjadi di Syaamil Group Entitas Komersial menunjukkan bahwa atasan tidak secara rutin memantau dan memastikan adanya kemajuan pekerjaan karyawan. Selain itu, terdapat gangguan dalam komunikasi, seperti kesalahpahaman yang muncul akibat penyampaian informasi yang tidak jelas atau tidak dipahami dengan baik oleh penerima. Kondisi ini berkontribusi terhadap menurunnya kinerja karyawan secara keseluruhan dan menyebabkan karyawan tidak dapat bertanggung secara penuh dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh atasan, dan menghambat proses pekerjaan.

Penulis mencoba melakukan pra survey pada 30 orang karyawan untuk mengetahui gambaran awal mengenai kinerja karyawan :

Tabel 1.1

Hasil pra survei Kinerja Karyawan

NO.	PERNYATAAN	RESPON (Orang)		TOTAL	PERSENTASE		TOTAL
		YA	TIDAK		YA	TIDAK	
1	Selalu hadir di kantor secara tepat waktu dan bertanggung jawab.	5	25	30	18,4%	81,6%	100%
2	Selalu mematuhi jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan	11	19	30	36,7%	63,3%	100%
3	Mampu menyelesaikan tugas dengan kualitas yang memenuhi standar perusahaan.	11	19	30	36,7%	63,3%	100%
4	Bertanggung jawab atas tugas yang diberikan dan selalu menyelesaikannya sesuai dengan target.	9	21	30	28,6%	71,4%	100%
	Rekapitulasi Hasil :				30,1%	69,9%	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Hasil survei terhadap 30 orang responden mengenai kinerja karyawan menunjukkan bahwa sebagian besar responden, yaitu 81,6% responden menyatakan bahwa mereka tidak selalu hadir di kantor dan sering tidak hadir tanpa alasan yang jelas. Kurangnya rasa disiplin kerja yang terjadi karena minimnya teguran atau perhatian dari atasannya. 63,3% responden menyatakan bahwa mereka tidak selalu mematuhi jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan, disebabkan karena atasan tidak memantau kinerja karyawan dan tidak memberikan perhatian pada pekerjaan mereka. 63,3% responden tidak mampu menyelesaikan tugas dengan kualitas yang memenuhi standar perusahaan. Kuesioner yang dilakukan pada 30 responden juga mendapatkan hasil 71,4% menyatakan bahwa mereka tidak dapat bertanggung jawab atas tugas yang diberikan dan tidak selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan target, karena kerjasama tim di perusahaan sering mengalami miskonsepsi dan atasan tidak menyampaikan instruksi dengan jelas, sehingga karyawan tidak memahami tugas dan tanggung jawabnya, hal ini dapat memengaruhi kinerja karyawan lainnya dan berdampak pada kualitas hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Perbedaan pada jenjang pendidikan, usia tenaga kerja, dan pengalaman bekerja yang dimiliki oleh karyawan sangat mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas, memiliki kematangan dalam mengambil keputusan, hal tersebut tentunya sangat mempengaruhi anggota karyawan dalam mencapai target perusahaan. Memiliki kemampuan yang dapat diandalkan untuk menyelesaikan tugas, memiliki etos kerja yang baik, dan dapat

bekerja sama dengan karyawan lain untuk mencapai tujuan bersama, dan meningkatkan kinerja karyawan di Syaamil *Group* Entitas Komersial.

Berdasarkan wawancara dengan Staf *HRD* Syaamil *Group* Entitas Komersial, menjelaskan bahwa terdapat masalah kedisiplinan kerja, dimana karyawan yang terlambat dan tidak mematuhi jam istirahat yang telah ditentukan, seperti jam istirahat pada pukul 12 siang dan memulai operasional pada pukul 2 siang, dapat menyebabkan penurunan pendapatan perusahaan karena operasional perusahaan terhambat dan omset menurun. Keterlambatan dan ketidakpatuhan karyawan dapat menyebabkan penurunan pendapatan perusahaan dan membuat tim penjualan *online* kesulitan mencapai target.

Menurut (Rima, 2023 : 23):

Mengungkapkan bahwa kedisiplinan kerja adalah tugas perusahaan yang memperhatikan perilaku setiap individu, melakukan pengawasan yang tepat, dengan tujuan agar karyawan tetap fokus bekerja untuk mendorong peningkatan kualitas kinerja karyawan dan mencegah karyawan melakukan aktivitas yang tidak berkaitan pada saat operasional pekerjaan.

Berikut adalah data *Key Performance Indicator (KPI)* karyawan mengenai

Disiplin Kerja :

Tabel 1.2
Data Keterangan Rekapitulasi Kehadiran Karyawan Syaamil Group Entitas Komersial

Bulan	Sakit	Izin	Cuti	Total Tidak Hadir (%)	Total Hadir (%)	Jumlah Karyawan
Januari	10	8	6	49.0%	51.0%	49
Februari	7	6	5	36.7%	63.3%	49
Maret	9	10	4	46.9%	53.1%	49
April	8	5	3	32.7%	67.3%	49
Mei	11	9	6	53.1%	46.9%	49
Juni	5	4	2	22.4%	77.6%	49
Juli	12	7	5	49.0%	51.0%	49
Agustus	6	5	4	30.6%	69.4%	49
September	4	6	3	26.5%	73.5%	49
Oktober	10	9	6	51.0%	49.0%	49
November	7	6	5	36.7%	63.3%	49
Desember	5	3	2	20.4%	79.6%	49

Sumber : Data absensi Karyawan tahunan Syaamil Group Entitas Komersial

Berdasarkan data diatas tingkat kehadiran karyawan merupakan indikator krusial dalam mengukur tingkat kedisiplinan pada suatu perusahaan. Data kehadiran tahunan dari 49 karyawan kontrak, dapat dilihat adanya fluktuasi yang signifikan, terlihat tingkat ketidakhadiran tertinggi mencapai lebih dari 50% pada bulan Mei dan Oktober, sedangkan tingkat kehadiran terbaik terlihat pada bulan Desember dan Bulan Juni dengan persentase diatas 75%. Ketidakhadiran dapat disebabkan oleh faktor izin dan sakit, yang menunjukkan adanya potensi permasalahan kinerja atau keperluan lainnya yang dimiliki oleh setiap karyawan. Kondisi ini menunjukkan pentingnya strategi sumber daya manusia yang mampu mengatasi tingginya tingkat ketidakhadiran agar tidak mengganggu operasional perusahaan.

Penulis mencoba melakukan pra survey pada 30 orang karyawan untuk mengetahui gambaran awal mengenai disiplin kerja karyawan:

Tabel 1.3

Hasil pra survei Disiplin Kerja

NO.	PERNYATAAN	RESPON (Orang)		TOTAL	PERSENTASE		TOTAL
		YA	TIDAK		YA	TIDAK	
1	Memiliki catatan kehadiran yang sangat baik dengan selalu hadir tepat waktu di kantor.	9	21	30	28,6%	71,4%	100%
2	Selalu mentaati kebijakan perusahaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.	10	20	30	34,7%	65,3%	100%
	Rekapitulasi Akhir :				31,65%	68,35%	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Penelitian awal yang dilakukan pada 30 orang responden di Syaamil Group Entitas Komersial menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 71,4% responden merasa tidak selalu hadir tepat waktu dan pernah terlambat berangkat kerja ke kantor. Ditemukan jumlah total 65,3% responden menyatakan tidak selalu mematuhi kebijakan perusahaan dalam melakukan aktivitas kerjanya sehari-hari. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staf HRD juga menunjukkan adanya *gap* pengetahuan, visi dan ekspektasi yang berbeda, hubungan antara bawahan dan atasan yang tidak harmonis membuat karyawan merasa tidak nyaman untuk meminta bantuan atau klarifikasi tentang kebijakan perusahaan sehingga mengakibatkan karyawan melakukan kesalahan dalam menerapkan kebijakan perusahaan. Metode perusahaan untuk mengendalikan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan agar memperhatikan jam masuk kerja yaitu dengan memberikan hukuman berupa sanksi atau *punishment* dengan maksud memberikan

efek jera, serta memperbaiki kualitas waktu jam kerja pada karyawan dan meningkatkan disiplin dan tanggung jawab karyawan.

Penulis mencoba melakukan pra survey pada 30 orang karyawan untuk mengetahui gambaran awal mengenai kerjasama tim antar karyawan Syaamil Group Entitas Komersial.

Tabel 1.4
Survei Kerjasama Tim

NO.	PERNYATAAN	RESPON (Orang)		TOTAL	PERSENTASE		TOTAL
		YA	TIDAK		YA	TIDAK	
1	Kerjasama antara Entitas dalam perusahaan ini sangat efektif dan meningkatkan kegiatan kerjasama	6	24	30	18,4%	81,6%	100%
2	Efisiensi kerjasama tim dalam perusahaan ini memberikan dampak yang signifikan pada peningkatan kinerja karyawan.	11	19	30	36,7%	63,3%	100%
	Rekapitulasi Akhir :				27,55%	72,45%	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Hasil survei yang dilakukan terhadap 30 responden menunjukkan bahwa 81,6% dari mereka menyatakan bahwa kerjasama antara entitas dalam perusahaan ini dinilai tidak mampu meningkatkan kegiatan kerjasama dan tidak mendukung karyawan lainnya dalam bekerja. Hasil lainnya yaitu 63,3% responden menjawab bahwa mereka merasa kerjasama tim tidak memberikan dampak yang signifikan pada peningkatan kinerjanya. Hasil wawancara yang sudah dilakukan pada salah satu narasumber di perusahaan menyatakan bahwa kerjasama tim dan kinerja karyawan memerlukan perhatian serius karena perbedaan visi, ekspektasi, pola pikir, dan mentalitas kerja yang timbul dari latar belakang pendidikan dan usia yang berbeda antar karyawan dan atasan. Permasalahan utama yang dihadapi oleh

perusahaan Al Qur'an Syaamil *Group* Entitas Komersial terletak pada aspek kinerja karyawan yang didapatkan masih belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan data data yang telah ditemukan, survei pada 30 orang karyawan, dan wawancara bersama staf Syaamil *Group* Entitas Komersial, ditemukan bahwa sebagian besar karyawan tidak hadir tepat waktu, tidak taat pada aturan perusahaan, kurang bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, dan tidak memenuhi standar kualitas kerja yang diharapkan perusahaan. Karyawan yang tidak mematuhi jam kerja dan menunjukkan semangat kerja masih menunjukkan hasil yang rendah, sehingga berdampak langsung pada pencapaian target perusahaan. Minimnya rasa kedisiplinan karyawan dalam bekerja, lemahnya komunikasi tim antara atasan dan bawahan yang mengganggu kerjasama tim, serta rendahnya efektivitas kerjasama tim turut memperparah kondisi kinerja karyawan. Situasi ini mencerminkan adanya persoalan mendasar dalam manajemen kinerja karyawan yang perlu segera ditangani, karena suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan merupakan hal yang penting untuk menjaga keberlangsungan dan kemampuan perusahaan dalam bersaing di tengah persaingan bisnis yang ketat. Fokus penelitian diarahkan untuk menggali lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi menurunnya kinerja, serta mencari solusi untuk meningkatkannya. Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Syaamil *Group* Entitas Komersial”**

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan suatu proses untuk menentukan dan mengenali masalah atau fenomena yang terjadi pada suatu perusahaan atau sistem, sehingga dapat dilakukan analisis dan pemecahan masalah yang efektif. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, sebagai acuan dalam penelitian ini, penulis mengidentifikasi masalah yang dihadapi oleh Syaamil Group Entitas Komersial sebagai berikut :

1. Ditemukan indikasi penurunan kinerja karyawan yang signifikan pada beberapa aspek yang berdampak pada pencapaian omset perusahaan.
2. Ditemukan indikasi tingkat kedisiplinan karyawan yang masih rendah, seperti yang terlihat dari data kehadiran dan keterlambatan jam masuk kerja. Pemberian *punishment* pada karyawan juga belum menunjukkan perubahan yang signifikan dalam meningkatkan kedisiplinan waktu karyawan.
3. Ditemukan indikasi kerjasama tim yang tidak berfungsi secara efektif, tidak lancar, atau tidak sesuai dengan yang diharapkan, sehingga berdampak pada efisiensi kinerja tim dan pencapaian target perusahaan.
4. Ditemukan indikasi bahwa kerjasama tim belum memiliki sistem pembinaan kerjasama tim yang kuat.

1.3 Pembatasan Masalah

Upaya untuk memfokuskan dan memperdalam penelitian ini, penulis membatasi ruang lingkup penelitian berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya agar penelitian ini lebih fokus dan lebih mendalam, sebagai berikut :

1. Variabel *independent* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja dan kerjasama tim sebagai variabel bebas
2. Variabel terikatnya kinerja karyawan (*dependent*)
3. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan di Syaamil Group Entitas Komersial

1.4 Rumusan Masalah

Hasil uraian pembahasan permasalahan diatas, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa hal yang akan menjadi pembahasan utama dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana kondisi atau keadaan mengenai disiplin kerja, kerjasama tim, dan kinerja karyawan di Syaamil Group Entitas Komersial
2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Syaamil Group Entitas Komersial
3. Seberapa besar Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di Syaamil Group Entitas Komersial
4. Seberapa besar Pengaruh disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di Syaamil Group Entitas Komersial

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan menghimpun data serta informasi yang diperlukan guna menunjang penyusunan tugas akhir, dan akan dijadikan bahan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di Syaamil Group Entitas Komersial, sebagai salah satu syarat

untuk menyelesaikan studi dan meraih gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis disiplin kerja, kerjasama tim, dan kinerja karyawan di *Syaamil Group Entitas Komersial*.
2. Mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *Syaamil Group Entitas Komersial*.
3. Mengukur pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan *Syaamil Group Entitas Komersial*.
4. Mengukur pengaruh disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja Karyawan *Syaamil Group Entitas Komersial*.

1.6 Kegunaan Penelitian

1.6.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian diharapkan memberi sumbangsih terhadap pengembangan wawasan teoritis pada jenjang pendidikan manajemen, khususnya untuk konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Beberapa pihak yang dapat memperoleh manfaat teoritis dari penelitian ini antara lain:

1. Akademisi dan Dosen:

Sebagai bahan referensi dalam proses pembelajaran, sebagai tambahan dalam penguatan materi perkuliahan, khususnya pada mata kuliah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Mahasiswa jurusan Manajemen (MSDM):

Memberikan ilmu dan wawasan tambahan untuk dijadikan sumber acuan bagi mahasiswa yang sedang menyusun skripsi atau melakukan penelitian di bidang manajemen atau kegiatan organisasi.

3. Peneliti Selanjutnya:

Menjadi dasar teoritis atau pembanding bagi penelitian lanjutan yang mengkaji hubungan antara disiplin kerja, kerjasama tim dan kinerja karyawan, baik dengan pendekatan kuantitatif maupun kualitatif.

1.6.2 Kegunaan Praktis

Studi ini ditujukan agar memberikan kontribusi yang berkorelasi langsung dengan peningkatan pemahaman dan penerapan konsep-konsep kerja di lingkungan perusahaan, serta bermanfaat secara praktis bagi beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi Perusahaan (Syaamil Group Entitas Komersial):

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan dalam meningkatkan disiplin kerja, dan kerjasama tim karyawan guna mendorong kinerja yang lebih optimal.

2. Bagi Manajer atau Pimpinan:

Penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya pemantauan kinerja dan komunikasi yang dapat dipahami langsung oleh karyawan, sebagai upaya membentuk karakter karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

3. Bagi Karyawan:

Studi dari penelitian ini diharapkan meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya disiplin kerja dan kerjasama tim dalam meningkatkan kinerjanya untuk keberhasilan tim. Syaamil Group Entitas Komersial dapat mengevaluasi apakah *punishment* atau sanksi yang diberikan yang bersifat finansial benar-benar dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, atau justru diperlukan pendekatan lain seperti *reward*, pelatihan kedisiplinan, atau pendekatan komunikasi yang lebih humanis.

4. Bagi Peneliti Lain:

Studi ini dapat digunakan oleh peneliti selanjutnya guna memberikan hal yang bermanfaat yang membahas topik hasil temuan dari penelitian yang telah dilakukan oleh penulis untuk pengembangan kajian serupa.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini berhasil dilaksanakan di Syaamil Group Entitas Komersial, yang terletak di Jl. Babakan Sari No. 71, Babakan Sari, Kecamatan Kiaracondong, Kota Bandung, Jawa Barat 40283

1.7.2 Waktu Penelitian

Penulis melaksanakan penelitian pada semester genap tahun ajaran 2024/2025, tepatnya dilaksanakan dari bulan Maret hingga Juli semester genap tahun ajaran 2024/2025, dengan jadwal penelitian yang akan direncanakan.

Tabel 1.5

Rancangan Waktu Penelitian

No.	Jenis Kegiatan	Feb-25				Mar-25				Apr-25				Mei-25				Jun-25				Jul-25				Agu-25			
		Minggu ke				Minggu ke				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	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																												
2	Penyusunan Bab I																												
3	Penyusunan Bab II																												
4	Penyusunan Bab III																												
5	Sidang usulan penelitian																												
6	Penyusunan Bab IV																												
7	Penyusunan Bab V																												
8	Sidang skripsi																												

Sumber : (Sugiyono, 2022) dirancang oleh peneliti