

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Suatu perusahaan keberadaan SDM bukan hanya sekedar sebagai pelengkap sistem kerja, melainkan menjadi unsur inti yang sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Pegawai merupakan individu yang menjalankan tugas berdasarkan jabatan tertentu melalui perjanjian kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis. Sebagai penggerak utama aktivitas operasional, pegawai memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Loyalitas mereka tidak sekedar ditentukan oleh lamanya masa kerja, namun juga berasal dari komitmen, tanggung jawab, serta kontribusi aktif dalam mewujudkan visi dan misi instansi.

Manusia sebagai sumber daya mempunyai peranan sangat krusial keberlangsungan suatu perusahaan. Menurut Ihsan Said Ahmad (2021: 45) aset terpenting dalam perusahaan adalah dengan penerapan pengelolaan sumber daya manusia yang optimal dapat menyebabkan perusahaan secara berkelanjutan mengalami peningkatan di setiap pertumbuhannya. Dalam pengelolaan sumber daya terdapat pegawai yang loyal kepada organisasi. Pegawai yang mempunyai sikap loyal terhadap perusahaan memperlihatkan loyalitas tinggi pada tempat kerjanya, baik dalam bentuk kesetiaan emosional, sikap, maupun tindakan nyata untuk mendukung kemajuan organisasi.

Organisasi sendiri dapat dipahami sebagai suatu sistem terpadu yang terdiri atas berbagai komponen yang saling terhubung dan bekerja sama secara sinergis untuk mencapai tujuan bersama. Tingginya loyalitas pegawai dapat meningkatkan

peluang tercapainya tujuan organisasi secara efektif, maka dari itu organisasi perlu memberikan perhatian serius terhadap aspek sumber daya manusia.

Salah satu aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia yaitu membangun loyalitas. Loyalitas pegawai memegang peranan yang sangat krusial bagi keberlangsungan perusahaan, terutama karena dibutuhkan keberanian dan komitmen yang kuat dari setiap individu untuk terus menunjukkan pengabdian serta kesetiaan terhadap organisasi, terlepas dari kondisi atau tantangan yang tengah dialami perusahaan.

Keadaan yang terjadi pada suatu instansi menunjukkan adanya permasalahan sumber daya manusia, khususnya terkait loyalitas pegawai. Berdasarkan hasil pengamatan selama melaksanakan proses magang dan wawancara dengan pihak internal ditemukan beberapa indikator rendahnya loyalitas pegawai, seperti masa kerja yang relatif singkat, kurangnya komitmen untuk menjadikan instansi sebagai tempat berkariere jangka panjang, serta minimnya rasa memiliki terhadap instansi. Indikator lain yang memperkuat temuan berikut terlihat dari rendahnya dorongan untuk menjaga citra instansi atau merekomendasikannya kepada pihak lain, serta hubungan kerja yang kurang harmonis antar pegawai.

Rendahnya loyalitas ini juga berdampak pada aspek lain dalam organisasi, beberapa pegawai mengaku mengalami penurunan semangat kerja, yang dipicu oleh beban kerja yang dianggap tinggi dan tidak sebanding dengan dukungan yang tersedia. Hal ini mempengaruhi antusiasme dalam menjalankan tugas, bahkan menurunkan kepatuhan terhadap aturan kerja yang berlaku. Selain itu, suasana kerja

yang tidak kondusif akibat keterbatasan fasilitas turut berpengaruh pada kenyamanan, dan ikatan emosional pegawai terhadap instansi.

Didukung dengan data internal pegawai pada tahun 2023-2025 yang semakin tahunnya semakin menurun jumlah pegawai secara keseluruhan dapat dilihat melalui tabel 1.1. sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Daftar Pegawai Tahun 2023-2025**

Tahun	2023	2024	2025
Jumlah Pegawai ASN	48	47	47
Jumlah Pegawai NON ASN	71	64	62
<b>TOTAL</b>	<b>119</b>	<b>111</b>	<b>109</b>

*Sumber: Admin Sekretariat Bapenda Kab. Ciamis*

Berdasarkan tabel 1.1 disetiap tahunnya ada para pegawai yang mengundurkan diri dan setiap tahunnya semakin berkurang pada perusahaan Bapenda Kabupaten Ciamis utamanya pegawai Non ASN.

Hal ini diduga disebabkan oleh kurangnya loyalitas pegawai Non ASN terhadap perusahaan, lalu dibuktikan dengan data pra survei sebagaimana ditampilkan dalam tabel berikut:

**Tabel 1.2 Prasurvei Loyalitas Pegawai Non ASN Bapenda Kabupaten Ciamis**

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Berkomitmen untuk membangun karier jangka panjang hingga masa pensiun diperusahaan	9	36	16	64
2	Terdapat rasa keberatan dan keengganhan untuk meninggalkan perusahaan ini karena ikatan yang sudah terbangun	8	32	17	68
3	Aktif terlibat dalam memberikan saran kepada atasan guna mendukung pengembangan atau peningkatan divisi	10	40	15	60

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
4	Perusahaan ini merupakan tempat yang ideal bagi siapa pun	7	28	18	72
<b>Rata-Rata</b>			<b>34</b>		<b>66</b>
Jumlah Responden : 25					

*Sumber: Pengolahan Data oleh Peneliti 2025*

Mengacu pada temuan pra survei loyalitas pegawai Non ASN Bapenda pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa dari 25 responden, dengan rata-rata sebanyak 66% menyatakan tidak pada setiap variabel loyalitas pegawai Non ASN, hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Sebanyak 64% responden tidak setuju untuk menghabiskan karier dan pensiun di Bapenda, dan 68% merasa tidak berat jika harus meninggalkan instansi. Sebanyak 60% responden tidak setuju untuk menyarankan atasan dalam upaya peningkatan divisi, serta 72% tidak menggambarkan Bapenda sebagai instansi yang ideal.

Rendahnya persentase kesetujuan terhadap indikator-indikator tersebut menunjukkan adanya kelemahan dalam ikatan emosional dan komitmen pegawai Non ASN terhadap organisasi. Untuk mengatasi hal ini, Bapenda dapat mempertimbangkan upaya peningkatan keterlibatan pegawai melalui penguatan budaya kerja yang inklusif, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, serta memperkuat sistem penghargaan dan pengakuan agar pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk membangun karier jangka panjang di instansi.

Menurut Harries dan Zakiyya (2023: 98) mengatakan bahwasannya loyalitas adalah kondisi dimana seorang individu atau pegawai menunjukkan

komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang tercermin melalui tindakan nyata seperti berpartisipasi secara aktif dalam pencapaian tujuan organisasi, mendukung setiap kebijakan yang diterapkan, serta menunjukkan komitmen untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu yang panjang

Perbedaan ini tidak sesuai dengan konsep loyalitas pegawai yang ideal, yang menekankan pentingnya keterikatan emosional, rasa memiliki, dan komitmen tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja. Kenyataannya, masih terdapat pegawai Non ASN yang belum menunjukkan keterikatan tersebut, baik dalam bentuk kesediaan untuk bertahan dalam jangka panjang, memberikan kontribusi optimal maupun menjaga citra positif instansi diamata pihak lain. Kondisi ini mencerminkan bahwa tidak semua pegawai Non ASN memiliki rasa memiliki dan komitmen emosional yang kuat terhadap organisasi, sehingga potensi kontribusi dan loyalitas pegawai Non ASN yang seharusnya dapat diberikan belum sepenuhnya terwujud.

Faktor yang memengaruhi loyalitas pegawai Non ASN mencakup intensitas pekerjaan yang dirasakan terlalu berat serta tidak seimbang dengan keahlian yang dimiliki pegawai. beban kerja yang melebihi kapasitas dapat menimbulkan tekanan psikologis dan kelelahan fisik yang gilirannya berpotensi menurunkan tingkat loyalitas pegawai Non ASN terhadap organisasi.

Tekanan tersebut tidak hanya berdampak pada motivasi dan semangat kerja, tetapi juga dapat memengaruhi kualitas hubungan antar pegawai maupun komitmen jangka panjang terhadap instansi. Didukung dengan adanya hasil pra survei yang sudah dilakukan peneliti, berikut hasil pra survei yang sudah dilakukan:

**Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Beban Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Pemenuhan target pekerjaan dalam waktu singkat tidak menimbulkan tekanan	6	24	19	76
2	Pekerjaan dijalani dengan rasa senang dan tanpa menimbulkan kelelahan fisik maupun mental	8	32	17	68
3	Pekerjaan dilakukan dengan penggunaan waktu yang efisien, tepat waktu sesuai jadwal masuk dan pulang kerja	12	48	13	52
4	Standar pekerjaan yang ditentukan oleh atasan tidak terlalu tinggi	9	36	16	64
<b>Rata-Rata</b>			<b>35</b>		<b>65</b>
<b>Jumlah Responden : 25</b>					

*Sumber: Pengolahan Data oleh Peneliti 2025*

Hasil Pra Survei beban kerja menunjukkan bahwa dari 25 responden dengan rata-rata sebanyak 65% menyatakan tidak pada setiap variabel beban kerja, hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai Non ASN menilai tingginya beban kerja yang diberikan. Sebanyak 76% responden tidak setuju mengenai target yang harus dicapai oleh pegawai Non ASN dalam waktu yang singkat. Sebanyak 68% merasa kondisi pekerjaan membuat pegawai Non ASN kurang senang dan sering merasa kelelahan baik secara fisik maupun mental. Sebanyak 52% responden tidak setuju karena banyak pegawai Non ASN yang merasa waktu kerja yang berlebihan dapat menyebabkan pegawai bekerja lembur. Sebanyak 64% tidak setuju karena pegawai Non ASN merasa standar yang diberikan oleh atasan cukup tinggi.

Perusahaan perlu meninjau kembali target waktu yang lebih realistik yang tidak membuat pegawai Non ASN menjadi kewalahan dengan tenggat waktu

singkat karena hal tersebut membuat para pegawai Non ASN menjadi kurang senang dengan kondisi pekerjaan tersebut dan hal itu juga bisa menyebabkan waktu kerja yang berlebihan yang bisa membuat para pegawai Non ASN bekerja lembur.

Menurut Eni Mahawati (2021: 50) beban kerja dapat dipahami sebagai konsekuensi yang pasti dialami oleh individu ketika menjalankan tanggungjawab dalam pekerjaannya. Beban kerja yang seimbang dapat membantu pegawai menyelesaikan tugas secara efektif tanpa menimbulkan tekanan berlebihan, sehingga mendukung produktivitas kerja dan menjadikan pegawai mempunyai loyalitas pegawai.

Kondisi beban kerja di instansi bertentangan dengan teori yang menyatakan beban kerja yang proporsional dapat memberikan hasil optimal, karena fakta dilapangan menunjukkan adanya beban kerja berlebihan yang berpotensi menurunkan loyalitas pegawai. Keadaan ini mengindikasikan bahwa distribusi tugas dan tanggungjawab belum sepenuhnya sejalan dengan kemampuan sumber daya manusia yang ada, sehingga menimbulkan tekanan kerja, penurunan motivasi, serta berkurangnya komitmen pegawai terhadap organisasi.

Aspek lain yang berpengaruh terhadap loyalitas pegawai Non ASN yaitu lingkungan kerja. Suasana kerja yang nyaman dan aman serta fasilitas yang memadai dapat menimbulkan dorongan semangat dalam menjalankan produktivitas pekerjaan dan membuat pegawai merasa dihargai karena lingkungan kerja yang nyaman. Mengacu hasil pra survei yang sudah dilakukan kondisi lingkungan kerja yang ada di instansi adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Suhu ruangan nyaman dalam menunjang konsentrasi dan produktivitas kerja	6	24	19	76
2	Tingkat kebisingan di tempat kerja tergolong rendah dan tidak mengganggu pekerjaan	10	40	15	60
3	Kendala akibat ketersediaan fasilitas dan perlengakapan kerja seperti jaringan Wi-Fi jarang dialami karena sudah memadai	7	28	18	72
4	Lingkungan kerja cukup aman dan tidak menimbulkan kekhawatiran terhadap kehilangan barang pribadi maupun kantor	10	40	15	60
<b>Rata-Rata</b>			<b>33</b>		<b>67</b>
<b>Jumlah Responden : 25</b>					

*Sumber: Pengolahan Data oleh Peneliti 2025*

Mengacu pada hasil pra survei lingkungan kerja di tabel 1.4, nilai rata-rata yang diperoleh dari responden sebanyak 67% menyatakan tidak setuju. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pegawai Non ASN merasa kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja. Sebanyak 72% responden memilih tidak setuju dengan indikator ketersediaan fasilitas karena pegawai Non ASN merasa fasilitas yang tersedia masih kurang optimal contohnya seperti jaringan Wi-Fi yang sering ganggungan, kurangnya ketersediaan fasilitas kantor seperti tinta dan lainnya. Sebanyak 76% responden menyatakan tidak setuju dengan suhu ruangan yang nyaman karena pada kenyataannya suhu ruangan di tempat bekerja tergolong cukup panas disertai dengan kurangnya pendingin ruangan. Sebanyak 60% responden memilih tidak setuju dengan indikator tingkat kebisingan, karena pada kenyataannya Bapenda berlokasi tepat di samping rel kereta yang dimana tingkat kebisingannya cukup

tinggi. Sebanyak 60% responden memilih tidak setuju dengan indikator rasa aman dan nyaman karena pernah terjadinya suatu kasus yang membuat pegawai Non ASN menjadi kurang nyaman dengan lingkungan kerja tersebut.

Menurut Eni Mahawati (2021: 50) lingkungan kerja merupakan kondisi fisik yang menjadi tempat bagi pegawai Non ASN dalam melaksanakan pekerjaannya. Upaya perusahaan dalam membangun lingkungan kerja yang ideal selalu dilakukan, tetapi proses tersebut seringkali menghadapi tantangan yang tidak ringan. Para pegawai Non ASN membutuhkan lingkungan yang sehat dan juga merasa betah sehingga mampu bekerja dengan maksimal.

Kondisi tersebut bertolak belakang dengan konsep lingkungan kerja yang ideal yaitu lingkungan yang mampu menciptakan rasa aman, nyaman, dan mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas secara optimal. Fakta dilapangan menunjukkan masih adanya keterbatasan pada aspek fisik maupun non-fisik seperti fasilitas kerja yang belum lengkap, interaksi antarpegawai yang belum terjalin harmonis, serta kebisingan yang cukup tinggi.

Menyadari pentingnya peran loyalitas pegawai Non ASN dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi serta berdasarkan observasi yang peneliti lakukan selama magang di Bapenda Kabupaten Ciamis, dimana masih banyak para pegawai Non ASN yang mengeluhkan akan beban kerja yang cukup tinggi dan juga kondisi lingkungan yang belum optimal yang berdampak pada loyalitas pegawai dimana berdasarkan data yang sudah di dapatkan bahwa setiap tahunnya jumlah pegawai Non ASN semakin menurun.

Diperlukan upaya sistematis untuk mengelola beban kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dalam konteks inilah penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai Non ASN menjadi relevan untuk dilakukan, khususnya di instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan pendapatan daerah.

Studi yang dirasakan oleh Abdul Haris Soni (2023) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Pegawai” memberikan hasil bahwasanya beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja yang akhirnya berdampak pada loyalitas pegawai.

Badan Pendapatan Daerah atau sering disingkat Bapenda merupakan sebuah badan yang berfungsi untuk meningkatkan dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat, terutama wajib pajak. Instansi berkewajiban menyusun, menetapkan, serta mengimplementasikan standar pelayanan publik sebagai bentuk upaya memastikan layanan yang jelas, tegas, dan dapat dipertanggungjawabkan. BAPENDA Kabupaten Ciamis termasuk dalam Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang baru didirikan di Kabupaten Ciamis tepatnya pada tanggal 5 Januari 2023.

Bersumber pada gambaran diatas, lalu peneliti memilih topik ini adalah **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai di Bapenda Kabupaten Ciamis (Studi Kasus Pada Pegawai Non ASN).”**

## 1.2. Identifikasi Masalah

Sejalan dengan penjelasan pada bagian latar belakang diatas sebagai acuan dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi permasalahan yang ada di Bapenda Kabupaten Ciamis sebagai berikut:

1. Kurangnya loyalitas pegawai Non ASN

Sebagian besar pegawai Non ASN Bapenda Kabupaten Ciamis merasa tidak memiliki loyalitas terhadap perusahaan ditunjukan dengan kurang antusiasnya para pegawai dalam menjalankan produktivitas pekerjaan.

2. Beban kerja yang cukup berat

Beban kerja yang di rasakan oleh pegawai Non ASN cukup berat, ditunjukan dengan adanya sasaran yang dituntut untuk diselesaikan dalam jangka waktu terbatas beserta ketentuan kerja yang cukup tinggi sehingga menyebabkan pegawai Non ASN merasa terbebani.

3. Lingkungan kerja yang kurang memadai

Lingkungan yang ada diperusahaan kurang optimal seperti dengan ketersediaan fasilitas kerja yang belum memadai, tingkat kebisingan yang cukup tinggi, pendingin ruangan yang kurang banyak sehingga menyebabkan suhu ruangan meningkat, dan pernahnya terjadi suatu kasus yang menyebabkan rasa aman menjadi berkurang.

4. Tingkat turnover pegawai Non ASN yang cukup tinggi

Jumlah pegawai Non ASN dari setiap tahunnya semakin menurun, hal ini menunjukan bahwa pegawai Non ASN kurang memiliki loyalitas terhadap perusahaannya.

### 1.3. Batasan Masalah

Merujuk pada identifikasi masalah tersebut, penelitian ini memerlukan batasan masalah agar fokus kajian menjadi lebih jelas dan terarah, pembatas masalah ini antara lain:

1. Variabel bebas (Independent) penelitian ini difokuskan pada Beban Kerja dan Lingkungan Kerja.
2. Variabel terikat (Dependent) penelitian ini difokuskan pada Loyalitas Pegawai.
3. Unit analisis dalam penelitian ini merupakan Pegawai Non ASN Bapenda Kabupaten Ciamis.
4. Waktu penelitian adalah selama 6 bulan dimulai pada bulan April 2025 sampai dengan September 2025.

### 1.4. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang serta identifikasi masalah yang telah dijelaskan terdapat beberapa aspek yang menjadi fokus utama penelitian ini. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana kondisi Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Pegawai Non ASN di Bapenda Kabupaten Ciamis
2. Seberapa besar Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Loyalitas Pegawai Non ASN di Bapenda Kabupaten Ciamis
3. Seberapa besar Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Pegawai Non ASN di Bapenda Kabupaten Ciamis

4. Seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai Non ASN di Bapenda Kabupaten Ciamis

### **1.5. Maksud dan Tujuan Penelitian**

Adapun maksud penelitian ini adalah mengumpulkan data serta informasi yang dibutuhkan untuk penyusunan tugas akhir, serta untuk mengkaji bagaimana pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai Non ASN di Bapenda Kabupaten Ciamis, dijadikan salah satu syarat akademik untuk penyelesaian studi dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis beban kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas pegawai Non ASN di Bapenda Kabupaten Ciamis.
2. Mengukur dan menganalisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Loyalitas Pegawai Non ASN di Bapenda Kabupaten Ciamis
3. Mengukur dan menganalisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Pegawai Non ASN di Bapenda Kabupaten Ciamis.
4. Mengukur dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai Non ASN di Bapenda Kabupaten Ciamis.

### **1.6. Kegunaan Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis dan praktis, sebagai berikut:

### **1.6.1. Kegunaan Teoritis**

#### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini dapat memberikan suatu pengetahuan dan wawasan bahwa dengan adanya pengeloaan beban kerja yang baik dan juga lingkungan kerja yang optimal bisa meningkatkan loyalitas pegawai yang bisa berdampak positif bagi organisasi dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

#### **2. Bagi Akademik**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai loyalitas pegawai yang dikaitkan dengan faktor beban kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini juga dapat menjadi rujukan bagi pengembangan teori-teori terkait variabel tersebut dalam konteks organisasi sektor publik.

### **1.6.2. Kegunaan Praktis**

#### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan menambah wawasan, pengalaman, serta pemahaman peneliti mengenai praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terutama dalam menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai.

#### **2. Bagi Instansi yang diteliti (Bapenda Kabupaten Ciamis)**

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi sebagai dasar pertimbangan dalam perumusan kebijakan internal terkait Manajemen Sumber Daya Manusia terutama dalam meningkatkan loyalitas.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau landasan bagi penelitian-penelitian berikutnya yang ingin mengkaji lebih dalam mengenai loyalitas pegawai, baik dengan variabel yang sama maupun dengan pendekatan dan konteks organisasi yang berbeda.

## 1.7. Lokasi dan Waktu Penelitian

### 1.7.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) yang terletak di Jl. Drs. H. Soejoed No.14a, RT.02, Kertasari, Kec. Ciamis, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat 46213.

### 1.7.2. Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada semester genap tahun akademik 2024/2025 dimulai pada bulan April sampai dengan bulan September, dengan jadwal penelitian sebagai berikut:

**Tabel 1.5 Jadwal Kegiatan Penelitian dan Penyusunan Skripsi**

No	Kegiatan	Bulan Penelitian					
		April	Mei	Juni	Juli	Aug	Sep
1	Pengajuan Judul						
2	Perizinan Penelitian						
3	Survei						
4	Penyebaran Kuesioner Pra Survei						
5	Pengajuan BAB I (Pendahuluan)						
6	Pengajuan BAB II (Kajian Teori)						
7	Pengajuan BAB III (Metode)						
8	Sidang UP						
9	Pembuatan Kuesioner						
10	Proses Bimbingan						
11	Pengolahan dan Analisis Data						
12	Penyusunan Bab IV dan V						
13	Sidang Akhir						

*Sumber : Diolah oleh peneliti 2025*