

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja karyawan sebagai aspek fundamental dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Kinerja tidak hanya menunjukkan hasil kerja individu, tetapi juga mencerminkan efektivitas proses kerja secara menyeluruh (Mangkunegara, 2020:20). Organisasi yang memiliki karyawan dengan kinerja tinggi akan lebih mudah dalam mencapai target bisnis, menjaga daya saing, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Menurut Hasibuan (2020:193), kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, baik yang berasal dari individu itu sendiri maupun dari lingkungan kerja. Karyawan yang memahami tugasnya, memiliki motivasi, serta mendapat dukungan dari organisasi, cenderung menunjukkan kinerja yang tinggi.

Namun demikian, kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan dari kondisi lingkungan kerja tempat mereka beraktivitas. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mendukung kelancaran tugas, tetapi juga memengaruhi suasana psikologis karyawan dalam bekerja (Robbins, 2020:40). Dalam praktiknya, banyak kasus penurunan kinerja justru dipicu oleh lingkungan kerja yang tidak nyaman atau tidak kondusif. Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja menjadi elemen penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana fisik dan hubungan sosial yang memengaruhi proses kerja di sebuah organisasi. Nitisemito (2020:15) mengklasifikasikan lingkungan kerja menjadi dua, yaitu lingkungan fisik dan

lingkungan non-fisik. Lingkungan fisik meliputi pencahayaan, suhu ruangan, ventilasi, dan kebersihan, sedangkan lingkungan non-fisik mencakup hubungan antar karyawan, gaya kepemimpinan, dan komunikasi organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif mendorong kenyamanan dan produktivitas, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menimbulkan stres dan kelelahan (Handoko, 2020:208).

Lingkungan kerja yang baik dapat membentuk budaya kerja yang positif dan mendukung disiplin, sedangkan lingkungan kerja yang tidak tertata dengan baik dapat menurunkan kedisiplinan karena minimnya pengawasan dan pedoman kerja. Menurut Akbar & Slamet (2020) disiplin karyawan sangat dipengaruhi oleh konsistensi pengawasan, keteladanan pimpinan, serta kejelasan aturan dalam organisasi. Maka dari itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya nyaman, tetapi juga dapat menumbuhkan sikap disiplin di kalangan karyawan.

Disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan karyawan terhadap aturan, jadwal, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Disiplin mencerminkan tanggung jawab individu terhadap tugas dan organisasi (Rivai, 2020:19). Karyawan yang disiplin cenderung hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai target, dan menaati peraturan kerja. Kedisiplinan juga menjadi indikator penting dalam menilai kinerja secara objektif. Studi yang dilakukan oleh Sutrisno (2021:86) menyatakan bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi berkorelasi positif dengan peningkatan produktivitas kerja. Namun, kedisiplinan juga tidak lepas dari pengaruh lingkungan kerja. Ketika tidak ada sistem pengawasan yang efektif dan pemimpin tidak memberi contoh, maka kedisiplinan akan menurun.

Jika disiplin tidak ditangani dengan tepat, maka akan berdampak langsung terhadap kinerja karyawan dan tujuan organisasi. Karyawan yang sering terlambat, tidak menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu, dan tidak menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan akan menghambat pencapaian target kerja. Maka dari itu, organisasi harus memperkuat sistem disiplin, memberikan sanksi yang adil, serta menciptakan lingkungan yang mendukung perilaku kerja yang tertib dan bertanggung jawab Hasibuan (2020:194).

Dalam industri coffee shop yang dinamis dan kompetitif, kinerja karyawan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja merupakan faktor-faktor krusial yang saling berkaitan dan berkontribusi terhadap keberhasilan operasional. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya mencerminkan produktivitas individu, tetapi juga menciptakan pengalaman pelanggan yang positif. Lingkungan kerja yang mendukung, termasuk fasilitas fisik yang memadai dan struktur organisasi yang jelas, berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kenyamanan kerja. Sementara itu, disiplin kerja memastikan konsistensi dalam pelaksanaan tugas dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan. Ketiga aspek ini menjadi semakin penting seiring dengan pertumbuhan pesat industri coffee shop, khususnya di kota-kota besar seperti Bandung.

Pertumbuhan industri coffee shop di Bandung menunjukkan tren yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Data dari Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bandung menunjukkan peningkatan jumlah coffee shop dari 270 unit pada tahun 2016 menjadi 363 unit pada tahun 2020 (Statistik, 2024). Peningkatan ini mencerminkan pertumbuhan tahunan yang konsisten, dengan persentase kenaikan

mencapai 23,3% pada tahun 2020 dibandingkan tahun sebelumnya. Tren ini menunjukkan bahwa bisnis coffee shop telah menjadi salah satu sektor yang menjanjikan, namun juga menghadirkan tantangan besar dalam hal manajemen sumber daya manusia (Statistik, 2024). Berikut adalah data pertumbuhan jumlah coffee shop di Kota Bandung selama lima tahun terakhir.

Tabel 1. 1
Pertumbuhan Jumlah Coffee Shop

Tahun	Jumlah Coffee Shop	Persentase Kenaikan
2016	270	17,5%
2017	283	18,4%
2018	309	20,1%
2019	338	21,6%
2020	363	23,3%

Sumber: BPS Kota Bandung

Pertumbuhan yang pesat ini menuntut pelaku usaha untuk tidak hanya fokus pada kualitas produk, tetapi juga pada pelayanan yang prima dan suasana kerja yang mendukung. Kinerja optimal karyawan hanya dapat terwujud jika mereka bekerja dalam lingkungan yang kondusif, serta memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Apabila salah satu dari ketiga aspek tersebut menurun, maka dampaknya bisa langsung terasa pada pengalaman pelanggan, loyalitas konsumen, bahkan pada kelangsungan bisnis itu sendiri. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai hubungan antara kinerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja sangat penting bagi pemilik coffee shop agar mampu menciptakan keunggulan kompetitif di tengah persaingan pasar yang semakin ketat.

Penelitian ini akan dilakukan di Nitro Ventura, sebuah coffee shop yang berlokasi di Kota Bandung dan tengah mengalami perkembangan cukup pesat sejak didirikan pada tahun 2021. Coffee shop ini menjadi pilihan utama bagi kalangan muda, pekerja lepas, dan mahasiswa yang mencari tempat nyaman untuk bekerja sekaligus bersantai. Namun, di balik pertumbuhan bisnis tersebut, muncul berbagai permasalahan terkait sumber daya manusia yang dapat memengaruhi kualitas pelayanan. Untuk mengidentifikasi lebih dalam mengenai permasalahan tersebut, peneliti melakukan pra-survei awal. Berikut ini akan disajikan Tabel 1.2 yang menggambarkan kondisi kinerja karyawan di Nitro Ventura.

Tabel 1. 2
Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan Nitro Ventura

No	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Apakah Saudara/i sudah bekerja sesuai dengan kemampuan Anda?	5	38.5%	8	61.5%
2	Apakah Saudara/i bekerja sesuai target yang diberikan?	4	30.8%	9	69.2%
3	Apakah Saudara/i dapat menyelesaikan masalah dalam pekerjaan?	5	38.5%	8	61.5%
Persentase/Rata-rata		35,9%		64,1%	
Mayoritas		Tidak (64,1%)			
Jumlah Responden: 13 Orang					

Sumber: Hasil Olah Data Penulis, (2025)

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 13 responden, diperoleh gambaran bahwa mayoritas karyawan merasa belum sepenuhnya bekerja sesuai standar yang diharapkan perusahaan. Pada pertanyaan mengenai kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, hanya 38,5% responden yang menjawab “Ya”, sedangkan 61,5% menjawab “Tidak”. Hal ini mengindikasikan bahwa lebih dari setengah karyawan merasa pekerjaannya tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, sehingga berpotensi memengaruhi motivasi dan produktivitas.

Selanjutnya, pada pertanyaan mengenai pencapaian target kerja, hanya 30,8% responden yang menyatakan mampu bekerja sesuai target, sementara 69,2% responden menyatakan tidak. Tingginya persentase ketidakmampuan mencapai target menunjukkan adanya kesenjangan antara beban kerja dengan kapasitas karyawan, atau bisa juga disebabkan oleh lemahnya sistem pengelolaan waktu dan strategi kerja yang belum efektif.

Pada aspek kemampuan menyelesaikan masalah pekerjaan, 38,5% responden merasa mampu, sedangkan 61,5% menyatakan tidak mampu. Kondisi ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan mengalami kesulitan dalam menghadapi kendala di tempat kerja, yang berpotensi menghambat kelancaran operasional dan menurunkan efisiensi tim.

Secara keseluruhan, rata-rata tingkat persetujuan responden pada tiga indikator hanya sebesar 35,9%, sedangkan ketidaksetujuan mencapai 64,1%. Persentase ini menegaskan bahwa mayoritas karyawan masih menghadapi kendala dalam menyesuaikan kemampuan, pencapaian target, maupun penyelesaian masalah kerja.

Dengan demikian, diperlukan evaluasi lebih lanjut terkait sistem kerja, pembagian tugas, serta pengembangan keterampilan karyawan agar kinerja dapat ditingkatkan secara optimal.

Tabel 1. 3
Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja Nitro Ventura

No	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Apakah fasilitas di Nitro Ventura sudah memadai?	5	38.5%	8	61.5%
2	Apakah ada fasilitas yang sudah tidak berfungsi dengan baik?	10	76.9%	3	23.1%
3	Apakah lingkungan kerja mendukung kenyamanan bekerja?	5	38.5%	8	61.5%
Persentase/Rata-rata		51,3%		48,7%	
Mayoritas		Ya (51,3%)			
Jumlah Responden: 13 Orang					

Sumber: Hasil Olah Data Penulis, (2025)

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 13 responden, dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan Nitro Ventura menilai fasilitas dan lingkungan kerja yang ada saat ini masih belum mendukung kelancaran aktivitas kerja secara optimal. Pada pertanyaan mengenai fasilitas yang tersedia, hanya 38,5% responden yang menyatakan memadai, sementara 61,5% responden menilai fasilitas yang ada masih belum memadai. Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa keterbatasan fasilitas menjadi hambatan dalam bekerja.

Selanjutnya, sebanyak 76,9% responden menyatakan bahwa terdapat fasilitas yang sudah tidak berfungsi dengan baik, sedangkan hanya 23,1% responden yang menyatakan sebaliknya. Tingginya persentase ini menggambarkan bahwa masalah utama terletak pada kondisi fasilitas yang rusak atau tidak layak pakai, sehingga berpengaruh langsung terhadap kenyamanan dan efektivitas kerja.

Pada aspek lingkungan kerja, hanya 38,5% responden yang merasa lingkungan kerja sudah mendukung kenyamanan bekerja, sementara 61,5% menyatakan belum merasakan hal tersebut. Persentase ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan karyawan, baik dari segi kenyamanan fisik maupun suasana kerja.

Secara keseluruhan, rata-rata persentase jawaban responden yang menyatakan “Ya” sebesar 51,3%, sedangkan jawaban “Tidak” sebesar 48,7%. Hasil ini memberikan gambaran bahwa masih terdapat ketidakseimbangan dalam penyediaan fasilitas dan penciptaan lingkungan kerja yang nyaman. Permasalahan ini berdampak pada menurunnya semangat kerja, efektivitas penyelesaian tugas, dan berpotensi menghambat produktivitas karyawan. Oleh karena itu, diperlukan perhatian serius dari pihak manajemen untuk segera melakukan perbaikan fasilitas yang rusak, mengganti peralatan yang sudah tidak layak, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung demi meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1. 4
Hasil Pra Survei Disiplin Kerja Nitro Ventura

No	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Apakah Anda datang tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan?	5	38.5%	8	61.5%
2	Apakah Anda memahami dan mengikuti SOP yang berlaku?	4	30.8%	9	69.2%
3	Apakah Anda melaksanakan pekerjaan sesuai instruksi atasan?	5	38.5%	8	61.5%
Persentase/Rata-rata		35,9%		64,1%	
Mayoritas		Tidak (64,1%)			
Jumlah Responden: 33 Orang					

Sumber: Hasil Olah Data Penulis,(2025)

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 13 responden, terlihat bahwa tingkat disiplin kerja karyawan di Nitro Ventura masih belum optimal. Pada pertanyaan mengenai ketepatan waktu hadir sesuai jadwal, hanya 38,5% responden yang menjawab “Ya”, sedangkan 61,5% menyatakan “Tidak”. Persentase ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan belum konsisten dalam memenuhi kewajiban hadir tepat waktu, yang menjadi salah satu indikator penting disiplin kerja.

Selanjutnya, pada pertanyaan mengenai pemahaman dan penerapan SOP, hanya 30,8% responden yang menyatakan sudah memahami dan mengikuti SOP dengan baik, sementara 69,2% responden menyatakan belum melaksanakannya secara konsisten. Tingginya angka ketidakpatuhan ini mengindikasikan adanya kesenjangan

pemahaman terhadap prosedur kerja standar, yang dapat berdampak langsung pada kualitas pekerjaan dan ketaatan terhadap aturan perusahaan.

Pada aspek pelaksanaan pekerjaan sesuai instruksi atasan, 38,5% responden menyatakan melaksanakan instruksi sesuai arahan, sedangkan 61,5% lainnya mengaku belum sepenuhnya melakukannya. Hal ini menunjukkan masih adanya permasalahan terkait kepatuhan dan keteraturan dalam melaksanakan arahan langsung dari pimpinan.

Secara keseluruhan, rata-rata persentase jawaban “Ya” hanya sebesar 35,9%, sedangkan jawaban “Tidak” mencapai 64,1%. Hasil ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan masih menghadapi kendala dalam kedisiplinan, baik dalam hal ketepatan waktu, kepatuhan terhadap SOP, maupun pelaksanaan instruksi atasan. Kondisi ini mencerminkan lemahnya komitmen individu terhadap tanggung jawab pekerjaan, yang diperburuk oleh faktor ketidakteraturan jadwal kerja, kurangnya pengawasan manajemen, serta belum adanya ketegasan dalam penegakan aturan.

Permasalahan tersebut berimplikasi pada munculnya ketidakteraturan dalam penyelesaian tugas, rendahnya konsistensi kerja, hingga potensi turunnya kualitas operasional perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi menyeluruh melalui perbaikan sistem jadwal kerja, penguatan fungsi pengawasan, serta penerapan aturan yang lebih tegas dan adil agar disiplin kerja karyawan dapat meningkat sesuai standar yang diharapkan perusahaan.

Selain hasil pra-survei yang telah dipaparkan sebelumnya, data internal Nitro Ventura mengenai laporan absensi karyawan periode Januari–Maret 2025 juga memperkuat temuan bahwa permasalahan kedisiplinan masih cukup serius.

Berdasarkan data tersebut, ditemukan berbagai pelanggaran disiplin yang cukup tinggi, seperti keterlambatan hadir, pertukaran shift yang tidak terjadwal dengan baik, serta ketidakhadiran tanpa keterangan yang jelas. Nama-nama karyawan yang tercatat melakukan keterlambatan atau tidak hadir tidak hanya muncul sekali, tetapi berulang kali selama tiga bulan berturut-turut. Hal ini menunjukkan lemahnya pengawasan disiplin kerja dan belum optimalnya pengaturan jadwal yang diberlakukan oleh manajemen.

Permasalahan absensi yang berulang ini tentu berdampak langsung pada ketidakstabilan operasional harian, menghambat produktivitas tim, serta memengaruhi kepuasan pelanggan. Beban kerja yang tidak merata akibat ketidakhadiran atau keterlambatan karyawan juga memicu ketegangan antar tim kerja yang berdampak pada turunnya performa secara keseluruhan. Oleh karena itu, data ini semakin menegaskan pentingnya penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Nitro Ventura.

Selain itu, berdasarkan laporan data barang tidak layak pakai yang dimiliki Nitro Ventura, ditemukan berbagai fasilitas kerja dalam kondisi tidak memadai yang turut memengaruhi kenyamanan dan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugas. Beberapa fasilitas yang tercatat mengalami kerusakan antara lain kursi (10 dari 28 unit rusak/usang), speaker (3 dari 5 unit rusak), wastafel, alat pel, cattle boiler, kulkas, alat penggorengan, lampu sorot, hingga AC yang tidak terawat. Fasilitas-fasilitas ini merupakan penunjang utama dalam operasional coffee shop, baik untuk kebutuhan pelayanan langsung maupun untuk kenyamanan karyawan saat bekerja.

Kondisi ini selaras dengan hasil pra-survei sebelumnya yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menganggap fasilitas kerja di Nitro Ventura belum memadai. Fasilitas yang tidak layak pakai tidak hanya menghambat proses kerja, tetapi juga menurunkan motivasi, meningkatkan kelelahan, dan memperbesar potensi kesalahan kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang buruk ini semakin memperkuat relevansi penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut, peneliti memandang penting untuk meneliti lebih lanjut mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Nitro Ventura, guna memberikan solusi yang tepat dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sektor industri *coffee shop*.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, masalah kinerja karyawan yang dihadapi oleh Nitro Ventura dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan yang Belum Optimal

Kinerja karyawan yang belum optimal tercermin dari hasil pra survei, di mana sebanyak 64,1% responden mengaku pekerjaannya belum sesuai dengan kemampuan dan target, serta mengalami kesulitan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas karyawan, sehingga berpotensi menurunkan produktivitas dan efektivitas kerja tim.

2. Lingkungan Kerja yang Kurang Mendukung

Lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, berpengaruh terhadap kenyamanan dan motivasi karyawan. Kondisi ruang kerja yang tidak optimal, serta masalah komunikasi dan hubungan antar karyawan, dapat menyebabkan penurunan semangat dan produktivitas karyawan.

3. Rendahnya Disiplin Kerja Karyawan

Terdapat masalah dalam hal kedisiplinan karyawan, seperti keterlambatan, ketidakteraturan dalam kehadiran, serta kurangnya kepatuhan terhadap aturan perusahaan yang berimbas pada kinerja individu maupun tim.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini terfokus dan lebih terarah, maka perlu adanya pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan yang bekerja di Nitro Ventura
2. Lingkup variabel bebas dalam penelitian ini dibatasi pada lingkungan kerja (fisik dan nonfisik) serta disiplin kerja (kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab).
3. Variabel terikat yang diteliti adalah kinerja karyawan, yang mencakup aspek produktivitas, kualitas kerja, dan tanggung jawab pekerjaan.
4. Data yang dikumpulkan bersifat kuantitatif melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang ditentukan dengan teknik tertentu.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di Nitro Ventura?
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Nitro Ventura?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Nitro Ventura?
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Nitro Ventura?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan, dan menganalisis lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di Nitro Ventura.
2. Mengukur lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Nitro Ventura.
3. Mendeskripsikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Nitro Ventura.
4. Mendeskripsikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Nitro Ventura.

1.6 Kegunaan Penelitian

1.6.1 Kegunaan Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terkait dengan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan sarana untuk mengaplikasikan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan ke dalam praktik nyata di dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan (Nitro Ventura)

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja dan penegakan disiplin kerja.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

1.7 Lokasi Penelitian

1.7.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Nitro Ventura yang berlokasi di jl. setrawangi, kompleks ruko megasquare, Blok B11, sukajadi, kota bandung, jawa barat 40164.

1.7.2 Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian dimulai dari bulan Maret hingga selesai, mencakup kegiatan observasi, penyebaran kuesioner, analisis data, dan penyusunan laporan penelitian.

Tabel 1. 5 Waktu dan Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan Penelitian						
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September
1	Pengajuan Judul							
2	Penyusunan Bab I							
3	Penyusunan Bab II							
4	Penyusunan Bab III							
5	Sidang UP							
6	Pengelolaan Data							
7	Penyusunan Bab IV, V dan Lampiran							
8	Sidang Akhir							