

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan adalah tempat yang melakukan kegiatan produksi, baik jasa ataupun barang. Setiap perusahaan mempunyai tujuan serta keinginan untuk mencapainya, lalu keberhasilan perusahaan salah satunya sangat ditentukan oleh manusia. Menurut Diana (2024:590) menyatakan keberhasilan sebuah organisasi akan ditentukan oleh kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia dengan efektif. Sumber daya manusia (SDM) yaitu faktor penting yang selalu terdapat pada setiap perusahaan. Perusahaan tentunya sangat membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang baik, dengan adanya SDM yang baik maka perusahaan akan semakin mampu bersaing, berkembang, dan juga akan mengikuti perubahan perubahan era saat ini. Perusahaan sangat mengharapkan setiap individu para pekerja yang terdapat di perusahaan agar dapat mencapai target dan sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut (Sembiring, 2020:10) untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki karyawan guna menciptakan tujuan organisasi sehingga memberikan kontribusi positif pada perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam rangka meningkatkan kapasitas dan kualitas sumber daya manusia di suatu perusahaan, terutama untuk mendukung tercapainya target perusahaan dan menghasilkan pekerjaan yang efektif dan terintegritas sehingga kepuasan pelanggan menjadi prioritas di suatu perusahaan.

Kabupaten Karawang merupakan kabupaten yang terletak di provinsi Jawa Barat, Indonesia. Ibu kotanya adalah kecamatan Karawang Barat. PT Jaya Induksi Elektrik Karawang salah satu instansi yang bergerak dalam bidang perbaikan dan perawatan peralatan industri Sejak awal berdiri, PT. Jaya Induksi Elektrik telah mengalami perkembangan yang signifikan. Pada tahun awal berdiri, PT Jaya Induksi Elektrik hanya beroperasi di tingkat lokal dengan skala kecil dan menyediakan layanan perbaikan dan perawatan peralatan industri untuk industri di sekitar wilayah Karawang Timur. Namun, seiring dengan perkembangan teknologi dan permintaan pasar yang semakin meningkat, perusahaan mulai mengembangkan layanannya dan mencakup area operasional yang lebih luas.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan sangat penting untuk memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang professional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Menurut Wamnebo & Ridlwan Muttaqin (2023:590) antusiasme karyawan terhadap pekerjaan mereka dan tantangan yang mereka hadapi menunjukkan perasaan mereka terhadap lingkungan kerja mereka. Lingkungan kerja

merupakan tempat di mana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya di perusahaan dalam melakukan kegiatan mengerjakan pekerjaan mereka. Menurut (Agustiani & Ridlwan Muttaqin, 2023:3) menjelaskan lingkungan kerja diartikan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, baik itu yang berbentuk fisik atau tidak fisik, memengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka, seperti alat kantor yang digunakan, fasilitas yang tersedia, penerangan, dan iklim udara, dan metode pekerjaan yang digunakan.

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat dikerjakan secara optimal, sehat, aman, dan kenyamanan terjaga. Menurut (Wahyuni, 2023:144) menyatakan hendaknya lingkungan kerja harus baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan serasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan sungguh – sungguh kepada karyawan, sehingga dapat memberikan prestasi kerja terhadap pencapaian tujuan. Dengan demikian perusahaan akan tetap eksis dalam pengembangan usahanya. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung produktivitas karyawan baik pula.

Menurut (Minahasa, 2024:94) agar sumber daya manusia sesuai dengan harapan organisasi dan dapat memberikan dampak positif pada segala kegiatan perusahaan menuju pencapaian tujuan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan tingkat produktivitas kerja secara signifikan. Motivasi berasal dari sikap yang

dimiliki karyawan saat menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi dapat dijelaskan sebagai kondisi atau dorongan energi yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental yang proaktif dan positif dari karyawan terhadap situasi kerja menjadi faktor yang memperkuat motivasi kerja mereka, sehingga mereka dapat mencapai kinerja optimal. Sebaliknya jika motivasi kerja terhadap karyawan sangat rendah hal tersebut dapat menyebabkan karyawan lebih mudah menyerah dan lebih mudah kelelahan hilang semangat dalam melakukan pekerjaannya .

Menurut (Minahasa, 2024:94-95) dapat dipastikan bahwa karyawan dapat bekerja dengan optimal dan memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan, perlu diberikan motivasi kepada mereka. Ini menunjukkan perlunya perusahaan memberikan motivasi yang sesuai dengan tujuannya untuk membangkitkan semangat karyawan di lingkungan kerja, sehingga tujuan bersama yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Fenomena yang terdapat di PT Jaya Induksi Elektrik Karawang terkait dengan permasalahan menurunnya kinerja karyawan pada divisi mekanik yang menyebabkan hasil pekerjaan nya kurang optimal karena ketidak fokusan karyawan divisi mekanik ketika sedang bekerja dan adanya beberapa tempat perbaikan mesin yang tidak tertata, maka disini peneliti akan melakukan penelitian mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja di PT Jaya Induksi Elektri Karawang.

Tabel 1 1

Data Hasil Kinerja Karyawan Divisi Mekanik 2025

No	Kegiatan Tugas Jabatan	Target (%)	Januari (%)	Februari (%)	Maret (%)	April (%)	Mei (%)
1	kualitas	100%	70%	68%	70%	70%	69%
2	kuantitas	100%	80%	75%	69%	68%	69%
3	Tanggung jawab	100%	85%	76%	70%	69%	71%
4	Kerja sama	100%	75%	73%	75%	75%	73%
5	inisiatif	100%	65%	70%	69%	69%	68%
Rata-Rata		100%	75%	72%	71%	70.2 %	70%

Sumber: Data Hasil Kinerja Karyawan Divisi Mekanik PT. Jaya Induksi Elektrik Karawang Januari-Mei 2025

Berdasarkan hasil data kinerja karyawan divisi mekanik di PT Jaya Induksi Elektrik Karawang di atas menunjukkan bahwa tidak ada yang mencapai target 100% dalam 5 bulan terakhir.

Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa karyawan mekanik perusahaan, para karyawan mekanik perusahaan JIE cenderung belum mampu menyelesaikan tugas yang di berikan oleh atasan dengan baik, seperti karyawan mekanik kurang fokus ketika bekerja, tertukarnya mesin milik pelanggan, ketika karyawan mekanik melakukan perbaikan mesin milik costumer, sering terjadi kesalahan tertukar nya mesin milik costumer . Hal ini di sebabkan karena kurangnya interaksi antara atasan dan bawahan, seperti pemberian motivasi dan dorongan kepada seluruh karyawan divisi mekanik untuk melakukan pekerjaannya dengan fokus dan baik. Selain itu juga tidak adanya alat untuk memotivasi yang menarik bagi karyawan divisi mekanik yang membuat mereka mau bekerja keras dan bertanggung jawab, sehingga pada akhirnya ke fokusan kinerja rendah.

Sebelum melakukan penelitian utama, dilakukan pra-survei untuk mengumpulkan data awal mengenai kinerja karyawan pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang. Pra-survei ini bertujuan untuk memperoleh gambaran awal serta mengidentifikasi variabel-variabel yang akan dianalisis lebih lanjut dalam penelitian dengan menyebar *kuisisioner* terhadap responden sebanyak 20 orang.

Tabel 1 2 Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Hasil Kerja (Kualitas)				
	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang telah ditetapkan	8	40	12	60
2	Perilaku Kerja (Disiplin Kerja)				
	Sering datang tidak tepat waktu	13	65	7	35
3	Sifat Kerja (Kejujuran)				
	Selalu menyampaikan hasil pekerjaan sesuai dengan kondisi sebenarnya, tanpa menutupi kesalahan atau kekurangan	7	35	13	65
Jumlah Responden= 20 Orang					

Sumber : Diolah Peneliti 2025

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukan bahwa kondisi kinerja karyawan pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik. Hasil pra-survei kinerja karyawan dari pertanyaan positif dan pertanyaan negatif yang memberikan wawasan penting mengenai kondisi di perusahaan. Pertanyaan positif pertama terkait hasil kerja menunjukkan bahwa mayoritas 60 % responden tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang telah ditetapkan, yang

dapat mengakibatkan terjadinya penurunan jumlah pelanggan tetap di PT Jaya Induksi Elektrik. Pertanyaan positif kedua terkait kejujuran menunjukkan bahwa 65% responden tidak merasa selalu menyampaikan hasil pekerjaan sesuai dengan kondisi sebenarnya, artinya selalu menutupi kesalahan atau kekurangan, ini menunjukkan bahwa banyak karyawan yang kurang berinteraksi dengan atasan. Selain itu, pertanyaan negatif terkait Disiplin Kerja menunjukkan 65% responden mengakui sering datang tidak tepat waktu ketika sedang bekerja, hal ini menunjukkan adanya masalah dalam manajemen waktu dan prioritas.

Salah satu faktor yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, terutama pada Divisi Mekanik di lingkungan kerja yang beban kerjanya sangat tinggi, adalah Motivasi Kerja. Jika Motivasi kerja rendah di suatu perusahaan dan kondisi karyawan yang dihadapkan pada tugas yang melebihi kemampuan atau sumber daya mereka secara fisik, mental, dan emosional, dapat mengurangi semangat kerja pada karyawan.

Tabel 1 3 Pra Survei Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Kebutuhan kerja (gaji/pendapatan)				
	Gaji yang diterima saat ini sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab saya.	6	30	14	70
2	Kebutuhan rasa aman selamat dari kecelakaan kerja(APD)				
	Alat pelindung diri (APD) tersedia secara lengkap saat bekerja sesuai dengan prosedur keselamatan yang berlaku	7	35	13	65
	Kebutuhan kekerabatan (Hubungan sesama karyawan)				

No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
3	Tidak merasa memiliki hubungan kerja yang baik dan saling mendukung dengan rekan kerja	11	55	9	45
Kebutuhan akan di apresiasi (Pujian dari atasan)					
4	Selalu mendapatkan pujian atau pengakuan dari atasan atas pencapaian kerja saya	5	25	15	75
Kebutuhan realisasi diri (Peluang dalam memberikan konsep)					
5	Tidak diberi kesempatan oleh atasan atau tim untuk menyampaikan ide atau konsep baru dalam pekerjaan.	12	60	8	40

Sumber: Diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa kondisi Motivasi kerja pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang. Hasil pra-survei Motivasi kerja dari pertanyaan positif dan pertanyaan negatif yang memberikan wawasan penting mengenai Motivasi kerja di perusahaan.

Pertanyaan positif pertama terkait kebutuhan kerja mengenai Gaji, menunjukkan bahwa 70% responden menjawab “Tidak” artinya gaji yang di terima saat ini oleh karyawan belum sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang di berikan perusahaan kepada karyawan. Pertanyaan positif kedua terkait jaminan keselamatan kerja yaitu seperti alat pelindung diri (APD) tersedia secara lengkap saat bekerja sesuai dengan prosedur keselamatan menunjukkan bahwa 65% responden menjawab “Tidak”, mayoritas karyawan tidak merasa puas dengan APD yang di berikan perusahaan. Pertanyaan positif ketiga terkait karyawan mendapatkan pujian atau pengakuan dari atasan atas pencapaian kerja menunjukkan 75% responden menjawab “Tidak”, artinya menunjukkan adanya

permasalahan yang serius, terhadap motivasi yang di berikan oleh perusahaan dapat berdampak pada semangat dan produktivitas karyawan.

Selain itu Pertanyaan negatif terkait hubungan kekerabatan dengan sesama pekerja menunjukkan bahwa 55% responden menjawab “Tidak” artinya hubungan karyawan di lingkungan divisi mekanik tidak merasa memiliki hubungan kerja yang baik dan saling mendukung dengan rekan kerja. Pertanyaan negatif kedua terkait peluang dari perusahaan yang di berikan kepada karyawan atau tim untuk menyampaikan ide atau konsep baru dalam pekerjaan munjukkan 60% responden menjawab “Tidak”.

Perbaikan terhadap lingkungan yang lebih baik akan sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan di masa mendatang. Kinerja karyawan di perusahaan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka, yang berdampak pada efisiensi dan produktivitas. Pada Divisi Mekanik PT JIE yaitu kondisi lingkungan kerja divisi mekanik kurang baik, dilihat pada tempat perbaikan mesin yang belum tertata secara baik, menyebabkan kurangnya efektifitas karyawan dalam pengerjaan perbaikan mesin tersebut. Peneliti juga melakukan pra-survei terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1 4 Pra Survei Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Penerangan (Cahaya di lingkungan bekerja)				
	Pencahayaan di area kerja mendukung aktivitas pekerjaan	7	35	13	65

No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
	sehari-hari				
2.	Warna (Tata warna) Kombinasi warna yang digunakan dalam lingkungan kerja (ruangan, peralatan, atau seragam) menciptakan suasana yang nyaman dan mendukung produktivitas kerja	6	30	14	70
3.	Nada lagu/Bunyi (Suara mesin pabrik, bengkel) Suara mesin di pabrik/bengkel sering mengganggu konsentrasi saya saat bekerja	15	75	5	25
4.	Udara (Temperatur) Merasa tidak nyaman dengan suhu atau temperatur ruangan di tempat kerja saat ini	14	70	6	30

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang. Hasil pra-survei lingkungan kerja dari pertanyaan positif dan pertanyaan negatif yang memberikan wawasan penting mengenai kondisi di perusahaan.

Pertanyaan positif pertama terkait pencahayaan di area kerja, menunjukkan bahwa 65% responden menyatakan kondisi pencahayaan di ruangan bekerja tidak mendukung aktivitas pekerjaan sehari-hari artinya menunjukkan permasalahan yang cukup serius dapat mengurangi konsentrasi ketika sedang bekerja. Pertanyaan positif kedua terkait kombinasi warna yang digunakan dalam lingkungan kerja menunjukkan bahwa 70% responden menjawab “Tidak”, mayoritas karyawan tidak merasa puas dengan warna yang digunakan di lingkungan pekerjaan.

Selain itu, pertanyaan negatif terkait Bunyi (Suara mesin pabrik/bengkel) menunjukkan bahwa 75% responden merasa terganggu ketika sedang bekerja dengan adanya suara kebisingan mesin. Pertanyaan negatif kedua terkait udara/ temperatur di lingkungan bekerja menunjukkan bahwa 70% menjawab “Ya” karyawan merasa tidak nyaman dengan suhu atau temperatur ruangan di tempat kerja saat ini.

Dari uraian latar belakang masalah diatas penulis kemudian melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai judul skripsi “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada divisi mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi masalah seperti berikut :

1. Menurunnya kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh kurang optimalnya hasil pekerjaan.
2. Karyawan divisi mekanik terlihat tidak fokus saat bekerja, sering terjadi tertukarnya mesin milik pelanggan.
3. Lingkungan kerja, kondisi tempat kerja, terutama area perbaikan mesin pada divisi mekanik, belum tertata dengan baik dan rapi.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan. Mengingat keterbatasan kemampuan yang dimiliki peneliti dan agar penelitian ini lebih fokus dan mendalam, maka peneliti membatasi variabel sebagai berikut:

1. Peneliti hanya meneliti tentang Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.
2. Variabel Bebas (Independen) dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja
3. Variabel Terikat (Dependen) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka ada beberapa hal yang akan menjadi pembahasan utama dalam penelitian ini. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang?
2. Seberapa besar Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang?
3. Seberapa besar Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang?
4. Seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang?

1.5 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penyusunan tugas akhir. Penelitian ini juga mengkaji pengaruh Motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang. Penelitian ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan Pendidikan program Sarjana pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

1.5.2 Tujuan penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan dan Menganalisis Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang.
2. Mengukur Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang
3. Mengukur Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang
4. Mengukur Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang

1.6 Kegunaan Penelitian

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

1.6.1 Kegunaan Teoritis

1. Bagi Pengembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori-teori dalam bidang manajemen SDM, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Hasil temuan dapat digunakan untuk memperkaya referensi akademik dan memperkuat hubungan antar variabel yang telah ada dalam kajian literatur.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat menjadi dasar acuan atau rujukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang membahas tema serupa. Penelitian ini menyediakan data empiris dan kerangka teoritis yang dapat digunakan untuk memperdalam pemahaman atau untuk diuji kembali dalam konteks organisasi dan industri yang berbeda.

1.6.2 Kegunaan Praktis

1. Kegunaan Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan program Sarjana pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung. Selain itu menambah pengetahuan peneliti secara nyata dan memperluas wawasan tentang kondisi yang terjadi mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Mekanik

PT Jaya Induksi Elektrik Karawang.

2. Kegunaan Bagi PT Jaya Induksi Elektrik Karawang

Penelitian ini dapat menjadi masukan dan saran dalam peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia pada divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang.

3. Kegunaan Bagi Pihak Lain

Sebagai suatu bahan referensi yang bermanfaat untuk para pembaca yang ingin mengetahui tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Jaya Induksi Elektrik Karawang Dusun Sukatani RT 09 RW 04 Ds. Pinayungan, Kecamatan Telukjambe Timur Kabupaten Karawang Barat. Adapun waktu penelitian dilaksanakan ± 6 bulan dimulai pada bulan Maret 2025 sampai dengan Agustus 2025.

Dapat dilihat pada tabel 1.4 mengenai waktu untuk penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 1 5 Waktu Penelitian

No	Keterangan	Maret-25				April-25				Mei-25				Juni-25					Juli-25			
		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	5	1	2	3	4
1	Pemilihan Topik Penelitian																					
2	Pemilihan dan Pengajuan Judul																					
3	Pengajuan Tempat Penelitian																					
4	Penyusunan Bab 1																					
5	Penyusunan Bab 2																					
6	Penyusunan Bab 3																					
7	Revisi Bab 1,2,3																					
8	Sidang UP																					
9	Revisi UP																					
10	Pengumpul an Data Pra Survei																					
11	Pengumpul an Data Kuesioner																					
12	Pengolahan Data																					
13	Penyusunan Bab 4, Bab 5, Lampiran dan Abstrak																					
14	Sidang Akhir																					

Sumber: Diolah Peneliti (2025)