# BAB I

# PENDAHULUAN

## Latar Belakang Penelitian

Pada saat ini bisnis di Indonesia sudah sangat berkembang pesat. Di mulai dari bisnis sandang, pangan, dan papan Indonesia sudah menguasai sekali. Semua ini terdorong oleh adanya teknologi yang memudahkan kita untuk berbisnis. Teknologi menjadi salah satu faktor terpenting dalam mendorong pertumbuhan bisnis, teknologi selalu berinovasi kedepan. Setidaknya, perusahaan-perusahaan yang menerapkan sistem bisnis di Indonesia akan lebih unggul dalam berkompetisi, apalagi di era globalisasi seperti sekarang ini bisnis *online* lebih menguasai pasaran dibandingkan bisnis *offline* yang ada di Indonesia.

Salah satunya bisnis sandang/makanan (kuliner) merupakan salah satu bisnis yang saat ini berkembang, bisnis ini memang semakin tumbuh subur seiring dengan perkembangan jumlah penduduk dan gaya hidup yang ingin serba cepat tersaji. Sadar atau tidak, dengan pertumbuhan penduduk yang semakin banyak maka semakin banyak pula kebutuhan pangan yang harus disediakan. Seiring dengan meningkatnya usaha-usaha dibidang kuliner menyebabkan terjadi persaingan dibidangnya. Sudah banyak pelaku usaha yang meraup untung dari usaha kuliner. Namun tidak sedikit pula pelaku usaha kuliner yang mendapatkan permasalahan dalam menjalankan tujuannya, karena strategi yang digunakan kurang tepat dan manajerial yang kurang optimal. Artinya keberhasilan sebuah bisnis kuliner dalam memenangkan persaingan ditentukan oleh penerapan srategi yang tepat serta hubungan baik yang dijalani dengan konsumen. Hubungan baik

akan tercipta bila sebuah bisnis kuliner mampu memberikan kepuasan terhadap kebutuhan, keinginan, dan selera konsumen. Salah satu penyebab sukses atau tidaknya suatu usaha yaitu dari faktor sumber daya manusianya sebagai penggerak perusahaan, SDM yang baik maka akan membawa perusahaan ke arah yang baik dan maju, begitu sebaliknya apabila SDM kurang baik maka akan membawa kurang baik pula terhadap tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (Human Resources), yaitu H.C. atau *Human Capital*. Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai *liability* (beban*, cost*). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara optimal serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain.

Salah satu bagian dari sumber daya manusia adalah membahas tentang kedisiplinan dan penilaian kinerja. Kedisiplinan merupakan kunci sukses dalam melakukan pekerjaan yang optimal, di saat seseorang mampu disiplin dalam bekerja akan merasa senang dan bangga karena akan mendapat pujian dari atasan serta mampu mempengaruhi rekan kerja dalam meningkatkan kinerja untuk memudahkan pencapaian tujuan perusahaan, apabila kita tidak disiplin dalam bekerja, pekerjaan itu akan sia-sia dan tidak akan mendapat hasil yang maksimal. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemampuan dari seseorang untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, seseorang akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan, kemampuan adalah mampu melakukan perbuatan disiplin dalam mengerjakan tugas dengan sikap, tingkah laku yang baik dan mematuhi peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil dari proses yang dikerjakan oleh seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atas suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan dan kemajuan organisasi. Upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia sangatlah penting bagi suatu organisasi, karena bagaimanapun manusia merupakan unsur yang sangat penting bagi suatu organisasi.

Rumah Makan Tahu Sari Kedele selama ini telah menjadi sorotan, karena bisnis makanan khas Sumedang yaitu tahu sumedang di wilayah Sumedang itu sendiri rumah makan ini lah yang menjadi *favorit* bagi banyak orang baik dalam maupun luar kota dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan tahu sumedang lainnya, hampir setiap hari perusahaan ini padat dikunjungi konsumen, tidak hanya memiliki fasilitas yang nyaman dan luas pada Rumah Makan Tahu Sari Kedele ini mempunyai keunggulan kualitas citra rasa tahu yang baik.

Rumah makan ini mempunyai karyawan sebanyak 84 orang yang terdiri dari beberapa bagian yaitu bagian pada pabrik tahu, dapur rumah makan, konter tahu, pelayanan, pencucian, kebersihan, *driver delivery*, operasional umum, bagian gudang, keuangan dan administrasi, yang sebagian besar para karyawan bekerja dengan *over sift* yakni *sift* pagi sampai sore dan *sift* sore sampai malam. Waktu kerja dimulai Senin s/d Jum’at dari jam 6 pagi sampai jam 10 malam, Sabtu s/d Minggu dari jam 6 pagi sampai jam 12 malam dengan masing-masing karyawan memiliki hari libur 1 hari dalam seminggu diluar hari *weekend* dan hari libur nasional.

Karyawan yang saat ini bekerja sudah melalui proses seleksi dan telah mempunyai berbagai kemampuan tambahan yang didapat dari *training* maupun diluar perusahaan. Akan tetapi hanya melakukan *training* tidaklah cukup, sikap disiplin kerja sangatlah penting sehingga kinerja karyawan di perusahaan dapat tercapai secara optimal. Disiplin yang baik akan meningkatkan kinerja karyawannya. Begitu juga Rumah Makan Tahu Sari Kedele adalah sebagai perusahaan yang bergerak dibidang kuliner.

Berdasarkan hasil penelitian pada Rumah Makan Tahu Sari Kedele Sumedang peneliti menemukan permasalahan yang menyangkut kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari indikator sebagai berikut :

1. Kualitas kerja yang dihasilkan oleh para karyawan belum maksimal

Dalam bekerja para karyawan khususnya pada bagian operasional pelayanan rumah makan masih kurang teliti dalam menjalankan tugasnya, dalam bekerja masih banyak karyawan yang melakukan kesalahan terdapat kekeliruan yang tidak sesuai dengan keinginan konsumen. Contohnya para karyawan salah memberikan pesanan yang telah dipesan oleh pembeli semisal konsumen membeli tahu sumedang dengan lontongnya namun karyawan hanya memberikan tahu sumedangnya (tingkat kesalahan sampai 2% per hari).

1. Terdapat kerjasama kurang baik yang dilakukan antara para karyawan dalam kinerja yang dihasilkan

Karyawan dalam melakukan tugas tingkat kerja sama antar rekan kerjanya kurang baik, masih banyak terdapat karyawan yang mengandalkan satu sama lainnya. Contohnya sebagian karyawan tidak membantu rekan kerja yang telah banyak mendapatkan tugas untuk melayani konsumen sehingga terdapat beberapa konsumen lambat terlayani, permasalahan ini pun sering dilakukan oleh karyawan dibagian operasional pelayanan rumah makan.

Berikut adalah data tingkat kinerja karyawan bagian operasional pelayanan pada Rumah Makan Tahu Sari Kedele Sumedang, dilihat pada tabel 1.1

**Tabel 1.1.**

**Laporan Tingkat Kinerja Karyawan Bagian Operasional Pelayanan pada Rumah Makan Tahu Sari Kedele Sumedang**

**Periode tahun 2017**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Bulan** | **Target kerja karyawan** | **Realisasi kerja karyawan** | **Konsumen lambat terlayani (%)** | **Konsumen lambat terlayani** |
| Januari | Melayani konsumen 2700-3000 orang tepat waktu | Melayani konsumen 2550-2850 orang tepat waktu | 5 % | 150 orang |
| Februari | Melayani konsumen 2700-3000 orang tepat waktu | Melayani konsumen 2550-2850 orang tepat waktu | 5 % | 150 orang |
| Maret | Melayani konsumen 2700-3000 orang tepat waktu | Melayani konsumen 2550-2850 orang tepat waktu | 5 % | 150 orang |
| April | Melayani konsumen 2700-3000 orang tepat waktu | Melayani konsumen 2700-3000 orang tepat waktu | 0 % | 0 orang |
| Mei | Melayani konsumen 2700-3000 orang tepat waktu | Melayani konsumen 2520-2820 orang tepat waktu | 6 % | 180 orang |
| Juni | Melayani konsumen 2100-2400 orang tepat waktu | Melayani konsumen 2100-2400 orang tepat waktu | 0 % | 0 orang |
| Juli | Melayani konsumen 4200-4500 orang tepat waktu | Melayani konsumen 3600-3900 orang tepat waktu | 13 % | 600 orang |
| Agustus | Melayani konsumen 3000-3300 orang tepat waktu | Melayani konsumen 2700-3000 orang tepat waktu | 9 % | 300 orang |
| September | Melayani konsumen 2700-3000 orang tepat waktu | Melayani konsumen 2700-3000 orang tepat waktu | 0 % | 0 orang |
| Oktober | Melayani konsumen 2700-3000 orang tepat waktu | Melayani konsumen 2550-2850 orang tepat waktu | 5 % | 150 orang |
| November | Melayani konsumen 3000-3300 orang tepat waktu | Melayani konsumen 2700-3000 orang tepat waktu | 9 % | 300 orang |
| Desember | Melayani konsumen 3600-3900 orang tepat waktu | Melayani konsumen 3150-3450 orang tepat waktu | 11,5 % | 450 orang |

***Sumber : Hasil Wawancara, 2018***

Permasalahan tersebut disebabkan masih rendahnya kedisiplinan karyawan khususnya bagian operasional pelayanan pada Rumah Makan Tahu Sari Kedele Sumedang antara lain:

1. Kurangnya taat terhadap aturan perilaku dalam melakukan pekerjaan

Dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya terdapat karyawan yang kurang memiliki etika dan tanggung jawab yang baik, hal ini dikarenakan masih banyak karyawan yang bekerja secara berleha-leha, menunda pekerjaan dan banyak bercanda dalam melakukan tugasnya serta dalam melayani konsumen para karyawan kurang memiliki sifat ramah.

1. Kurangnya taat terhadap aturan waktu datang ke tempat kerja

Tanpa adanya pelaksanaan absensi harian yang memadai membuat lemahnya pengawasan terhadap kehadiran karyawan yang mengakibatkan sebagian besar para karyawan tidak selalu tepat datang ke tempat kerja dan terdapat karyawan yang tidak ada pada saat jam kerja. Contohnya beberapa karyawan datang ke tempat kerja jam 05.30 WIB atau lebih, padahal perusahaan menentukan karyawan datang ke tempat kerja jam 05.30 WIB dan sering terdapat karyawan melewati jam istirahat yang telah ditentukan.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut di Rumah Makan Tahu Sari Kedele Sumedang yang hasilnya akan peneliti tuangkan dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Tahu Sari Kedele Sumedang”.**

## Identifikasi dan Perumusan Masalah

### Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas maka peneliti mengidentifikasikan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan disiplin kerja karyawan pada Rumah Makan Tahu Sari Kedele Sumedang?
2. Bagaimana kondisi kinerja karyawan pada Rumah Makan Tahu Sari Kedele Sumedang?
3. Seberapa besar pengaruh pelaksanaan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Tahu Sari Kedele Sumedang?
4. Hambatan-hambatan apa saja yang ditemukan pada Rumah Makan Tahu Sari Kedele Sumedang dalam melaksanakan kedisiplinan dan usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut?

### Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah maka peneliti dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

**“Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Tahu Sari Kedele Sumedang”**

## Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### Tujuan Penelitian

1. Mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan di Rumah Makan Tahu Sari Kedele Sumedang
2. Mengetahui bagaimana kondisi kinerja karyawan di Rumah Makan Tahu Sari Kedele Sumedang
3. Mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Tahu Sari Kedele Sumedang
4. Mengetahui hambatan-hambatan apa saja yang ditemukan pada Rumah Makan Tahu Sari Kedele Sumedang dalam melaksanakan kedisiplinan dan usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut.

### Kegunaan Penelitian

Dengan adanya peneliti mengharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain :

1. Kegunaan Praktis
2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini sangat berguna untuk menambah pengetahuan dan pengalaman dalam bidang penelitian dan penyusunan karya ilmiah khususnya pelaksanaan disiplin kerja dan kinerja karyawan.

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan baru yang bermanfaat khususnya mengenai pelaksanaan disiplin kerja dan kinerja karyawan

1. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak lain yang ingin mengetahui lebih lanjut tentang sumber daya manusia lebih khususnya permasalahan tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Kegunaan Teoritis

Manfaat penelitian teoritis ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan pengembangan lebih lanjut tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam bidang MSDM dan Bisnis.

## Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

### Kerangka Pemikiran

Peneliti memerlukan suatu kerangka pemikiran sebagai landasan teori dalam penyusunan skripsi, yaitu berupa pendapat para ahli yang tidak diragukan lagi kebenarannya, sebagai pemikiran yang menjadi titik tolak langkah-langkah dalam memecahkan masalah penelitian disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut **Handoko (2001:208)** yang dikutip dalam judul buku **Kinerja Pegawai** oleh **Lijan Poltak Sinambela (2012:238),** mengemukakan bahwa “disiplin merupakan kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi”.

Sukses tidaknya karyawan didalam melaksanakan tanggung jawab tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya sangat dipengaruhi oleh kesadaran diri sendiri dalam mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun peraturan yang menjadi indikator disiplin kerja menurut **Singodimedjo (2000)** yang dikutip oleh **Edy Sutrisno (2013:94),** sebagai berikut:

1. **Taat terhadap aturan waktu**

**Dilihat dari jam masuk, jam pulang kerja dan jam istirahat karyawan.**

1. **Taat terhadap peraturan perusahaan**

**Peraturan dasar tentang berpakaian, bertingkah laku dalam pekerjaan.**

1. **Taat terhadap aturan prilaku dalam pekerjaan**

**Ditunjukan dengan cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.**

1. **Taat terhadap peraturan lain perusahaan**

**Aturan tentang apa yang dibolehkan dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.**

Karyawan yang memiliki sikap disiplin kerja mempunyai target tertentu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sehingga mereka memanfaatkan waktu yang ada dengan baik dan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai targetnya sendiri dan dapat mematuhi peraturan yang telah ditentukan perusahaan.

Untuk memperjelas uraian tersebut, maka peneliti mengemukakan pengertian kinerja karyawan menurut **Irianto (2001)** yang dikutip dalam judul buku **Budaya Organisasi** oleh **Edy Sutrisno (2011:171)**, mengemukakan “kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas”.

Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit salam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.

Sedangkan menurut **Miner** yang dikutip dalam judul buku **Budaya Organisasi** oleh **Edy Sutrisno (2011:170),** “Kinerja adalah bagaimana seorang diharapkan dapat berfungsi dan berprilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya”.

Selanjutnya untuk lebih menjelaskan mengenai kinerja karyawan, indikator yang ditemukan oleh **Miner (2011:172)** sebagai berikut :

1. **Kualitas yang dihasilkan**

**Menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.**

1. **Kuantitas yang dihasilkan**

**Berkenaan dengan beberapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.**

1. **Waktu kerja**

**Menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.**

1. **Kerja sama**

**Menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjaannya.**

Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari **Hasibuan (2000:193)** “Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil prestasi kerja (kinerja) yang akan dicapai”.

Berdasarkan kedua variabel diatas, yaitu disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan, maka diketahui bahwa kurangnya disiplin kerja karyawan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut. Apabila tidak ada disiplin kerja dalam pekerjaan, para karyawan akan merasa tidak ada tanggung jawab yang besar dengan akibat yang ditimbulkan pasti kinerja karyawan akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya disiplin kerja karyawan akan semakin termotivasi dan akan mengarahkan segala kemampuannya untuk meningkatkan kinerja dan dengan demikian dapat meningkatkan penyelesaian tugas-tugas dengan baik.

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan tersebut maka selanjutnya peneliti mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

**“Ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Tahu Sari Kedele Sumedang “.**

Selanjutnya untuk memudahkan pembahasan lebih lanjut maka peneliti mengemukakan beberapa definisi operasional dan hipotesis tersebut sebagai berikut :

1. **Pengaruh** positif menunjukan adanya pengaruh yang ditimbulkan oleh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Tahu Sari Kedele Sumedang.
2. **Disiplin kerja** berarti fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin kerja maka semakin tinggi kesadaran, kesediaan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya pada Rumah Makan Tahu Sari Kedele Sumedang.
3. **Kinerja karyawan** adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas yang dituntut oleh Rumah Makan Tahu Sari Kedele Sumedang.

Pemberian skor (nilai) setiap pernyataan pada setiap kuesioner menggunakan data 5-4-3-2-1 pembobotan ini dilakukan oleh likert, karena data yang diperoleh dalam penelitian berskala ordinal, sehingga hanya dapat membuat rangking sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS) : 5

Setuju (S) : 4

Kurang Setuju (KS) : 3

Tidak Setuju (TS) : 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

Melengkapi hipotesis maka penelitian mengemukakan hipotesis statistic sebagai berikut :

1. Ho : rs < 0 : Disiplin Kerja (X) : Kinerja Karyawan (Y) < 0, artinya tidak ada pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Tahu Sari Kedele Sumedang.
2. Hi : rs ≥ 0 : Disiplin Kerja (X) : Kinerja Karyawan (Y) > 0, artinya terdapat pengaruh, antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Tahu Sari Kedele Sumedang.
3. rs : Sebagai simbol untuk mengukur eratnya hubungan dua variabel penelitian yaitu antara disiplin kerja (X) dan kinerja karyawan (Y).
4. Titik kritis digunakan untuk pengertian batas antara signifikan dengan non signifikan tentang suatu nilai yang telah dihitung.
5. Alpha (α) yaitu tingkat kebebasan validitas dengan derajat kepercayaan 95% dengan tingkat kekeliruan sebesar 5% atau α = 0,05

## Lokasi dan Lamanya Penelitian

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Jl. Ir. Soekarno No. 21 Cikuda, Jatinangor, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat 45363, Indonesia.

### Lamanya Penelitian

Dalam melakukan penelitian dari mulai mengumpulkan data-data, pengolahan data hingga pelaporan adalah selama 6 (enam) bulan terhitung dari bulan januari 2018 sampai Juni 2018.

**Tabel 1.2.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **KETERANGAN** | **TAHUN 2018** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **JANUARI** | | | | **FEBRUARI** | | | | **MARET** | | | | **APRIL** | | | | **MEI** | | | | **JUNI** | | | |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** |
| **TAHAP PERSIAPAN** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Penjajagan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Studi Kepustakaan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Pengajuan Judul |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Bimbingan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | Penyusunan Usulan Penelitan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | Seminar Usulan Penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **TAHAP PELAKSANAAN** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Pengumpulan Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | a. Observasi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | b. wawancara |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | c. kuesioner |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Pengolahan Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Analisis Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **TAHAP PENYUSUNAN** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | PembuatanLaporan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Perbaikan Laporan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Sidang Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Perbaikan Hasil Sidang Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Jadwal Kegiatan Penelitian**

***Sumber : Kegiatan Penelitian Skripsi, 2018***