

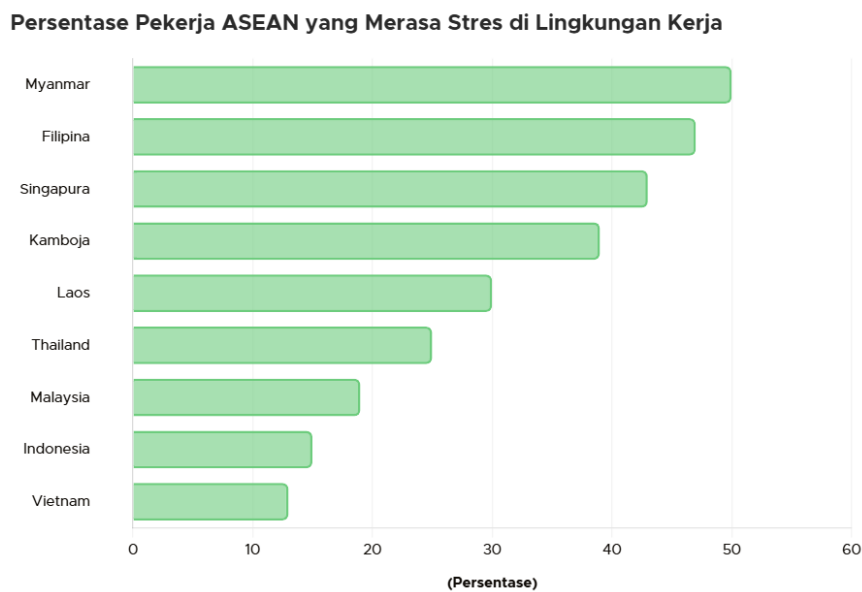
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi ini, perusahaan dihadapkan dengan banyak tantangan yang sangat dinamis dan salah satu persaingan yang semakin ketat. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi suatu faktor yang sangat penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Keunggulan perusahaan bukan hanya ditentukan oleh sangat majunya teknologi tetapi juga sangat ditentukan oleh kemampuan dan kualitas SDM yang ada dalam menjalankan visi dan misi perusahaan. Seperti yang dikatakan oleh **(Pahira & Rinaldy, 2023)**, Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling vital bagi sebuah organisasi karena SDM menjadi penggerak utama seluruh aktivitas organisasi, baik sebagai pelaksana, pemelihara, penghasil, hingga perancang berbagai sistem yang dijalankan dalam organisasi **(Aula et al., 2022)**.

Gambar 1. 1 Persentase stres pekerja ASEAN pada lingkungan kerja



Sumber : GoodStats Data 2025

Meskipun SDM menjadi kunci utama dari sebuah perusahaan, masih ada banyak perusahaan menghadapi tantangan dalam mengelola stres dan menurunkan tingkat motivasi karyawan. Walaupun menurut **(GoodStats, 2025)** negara Indonesia memiliki tingkat stres pekerja terendah kedua se-ASEAN yaitu hanya sebesar 15%. Meskipun tingkat stres Indonesia berada pada kondisi cukup baik, pekerja di Indonesia cenderung merasakan banyak emosi negatif lainnya seperti sedih, marah, kesepian, hal inilah yang harus diperhatikan oleh banyak perusahaan di Indonesia agar kualitas pekerja bisa terus meningkat dan perusahaan bisa terus bersaing baik di dalam negeri maupun di global.

Stres kerja merupakan berbagai bentuk rangsangan atau aktivitas yang memengaruhi kondisi tubuh manusia, baik yang bersumber dari faktor internal maupun eksternal. Stres di tempat kerja menjadi isu penting yang perlu mendapatkan perhatian khusus, karena apabila tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan beragam gejala serius yang berdampak pada kesehatan, produktivitas, serta kemampuan karyawan dalam bekerja **(Lisneni Dewi, 2024)**. Timbulnya konflik internal pada tenaga kerja sebagai hasil dari gangguan psikologis, jika tidak segera ditangani, dapat menyebabkan munculnya stres kerja **(Halajur, 2018)**. Masalah stres kerja sudah banyak sering terjadi di perusahaan – perusahaan tetapi, kurang mendapat perhatian khusus dari pihak terkait yaitu atasan di perusahaan tersebut. Stres merupakan perhatian utama dalam organisasi dan bisa dianggap sebagai hasil dari tekanan dari berbagai masalah yang dihadapi oleh individu di dalam organisasi, Oleh karena itu, stres muncul saat seseorang menghadapi banyak tekanan yang mempengaruhi pola perilaku normal mereka **(Sumanta, 2022)**. Stres kerja dapat terjadi pada siapapun itu, baik pekerja kantoran,

pekerja lapangan, maupun pekerja yang bekerja sendiri. Ketika seseorang menghadapi tekanan pekerjaan yang terlalu besar, tubuhnya akan bereaksi dengan meningkatkan produksi zat kimia stres seperti kortisol, yang dapat menyebabkan stres dan mempengaruhi kesehatan fisik dan mental. Stres kerja dapat memberikan dampak negatif yang besar terhadap kesejahteraan seseorang. Secara fisik, stres kerja bisa mengakibatkan masalah tidur, penurunan energi, sakit kepala, gangguan pada pencernaan, dan melemahnya sistem kekebalan tubuh. Secara mental, stres kerja dapat menyebabkan kecemasan, depresi, kelelahan mental, dan penurunan konsentrasi. Selain itu, stres kerja juga dapat mempengaruhi hubungan interpersonal, baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja **(Zainal, H., & Azhar, A. I., 2023)**.

Selain stres kerja, adapun motivasi kerja yaitu sebuah stimulus positif yang diberikan oleh lingkungan kerja kepada seorang pekerja agar semua tugas yang dilakukan itu bisa berjalan dengan maksimal karena diimbangi dengan kondisi fisik maupun mental yang baik. Dan hal ini pula kadang yang dilupakan oleh sebuah perusahaan dalam hal memotivasi karyawannya. Menurut Mesiono (2012:130) dalam **(Octaviani et al., 2023)** motivasi setiap orang itu berbeda-beda, agar dorongan dalam diri seseorang tumbuh sehingga menjadi perilaku yang positif, maka harus mengerti dua hal. Pertama, langkah apa yang akan diambil. Dalam konteks ini, anda harus mengetahui tentang fungsi serta cara mengimplementasikan fungsi tersebut. Kedua, mengapa dia melakukannya. Ia harus dapat memahami makna tujuan yang ingin dicapai, makna tujuan yang berkaitan dengan kepentingannya sendiri maupun kepentingan lembaga lembaga dilingkungannya. Oleh karena itu sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk memberikan motivasi

kepada para karyawannya karena dengan memberikan motivasi diharapkan para karyawan bisa menikmati, semangat, fokus, dan serius dalam melakukan pekerjaannya serta tidak merasa terbebani oleh kewajiban yang diberikan oleh perusahaannya karena para karyawan merasa apa yang dia kerjakan dan lakukan itu dihargai dan diperhatikan oleh atasannya.

Dari 2 variabel stres kerja dan motivasi kerja diatas, keduanya itu mempunyai hubungan yang sangat erat dimana keduanya itu sangat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Kinerja karyawan sangat penting dan vital bagi sebuah perusahaan karena semua tugas, visi, dan misi perusahaan itu dijalankan oleh karyawan dan semua yang direncanakan tidak bisa berjalan tanpa adanya karyawan, oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan bisa menjaga kualitas kinerja dari karyawannya. Seperti yang dikatakan oleh Yuritanto (2022) dalam **(Armansyah, 2024)** menyatakan bahwa kinerja karyawan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang didapat seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan menurut **(Armansyah, 2024)**, kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dan untuk mendukung hasil kinerja yang maksimal maka perusahaan wajib membangun lingkungan kerja psikis yang positif baik itu mengatur stres kerja karyawan maupun memotivasi karyawannya agar hubungan sesama teman kerja maupun atasan dengan bawahan itu bisa terjalin dengan baik.

Untuk melihat permasalahan lebih dalam, peneliti melakukan *pra-survey* untuk mengetahui gambaran umum terkait pra duga yang akan diteliti.

Tabel 1. 1 Hasil *pra-survey* kinerja karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Hasil pekerjaan yang saya lakukan telah sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan?	67%	33%
2	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan telah sesuai dengan target yang diberikan	42%	58%
3	Pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya selalu dapat diselesaikan tepat waktu sesuai tenggat yang ditentukan?	50%	50%
4	Sumber daya dan waktu kerja yang tersedia telah digunakan oleh saya secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaan?	58%	42%
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa ketergantungan yang tinggi pada bantuan rekan kerja atau atasan	42%	58%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil *pra-survey* pada Tabel 1.1, dapat diketahui bahwa masih terdapat indikasi permasalahan pada kinerja karyawan yang bisa dilihat pada keterangan dibawah ini:

1. Kualitas kerja, sebesar 67% responden menyatakan hasil pekerjaan telah sesuai dengan standar kualitas perusahaan, sedangkan 33% responden menyatakan belum sesuai. Hal ini menunjukkan masih terdapat sebagian karyawan yang menilai kualitas kerja belum optimal.
2. Kuantitas kerja: hanya 42% responden menyatakan jumlah pekerjaan yang diselesaikan telah sesuai dengan target, sementara 58% responden menyatakan belum sesuai. Hasil ini mengindikasikan bahwa pencapaian target kerja masih menjadi permasalahan yang perlu diperhatikan.
3. Ketepatan waktu: masing-masing 50% responden menyatakan pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dan 50% lainnya menyatakan belum tepat waktu. Kondisi

ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan masih belum konsisten.

4. Efektivitas: sebanyak 58% responden menyatakan sumber daya dan waktu kerja telah digunakan secara efektif, sedangkan 42% responden menyatakan belum efektif. Hal ini menunjukkan efektivitas kerja karyawan masih perlu ditingkatkan.
5. Kemandirian: hanya 42% responden menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa ketergantungan yang tinggi pada rekan kerja atau atasan, sedangkan 58% responden menyatakan sebaliknya. Hasil ini mengindikasikan masih adanya permasalahan terkait kemandirian dalam bekerja.

Secara keseluruhan, hasil *pra-survey* tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal, khususnya pada aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kemandirian. Kondisi ini menjadi dasar perlunya dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1. 2 Hasil *pra-survey* Stres Kerja (X1)

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Beban kerja yang diberikan kepada saya sering terasa berlebihan dan sulit diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan.	75%	25%
2	Saya pernah merasakan tekanan kerja dari pimpinan atau perlakuan yang kurang adil dalam pelaksanaan pekerjaan?	67%	33%
3	Keterbatasan waktu kerja atau kurang memadainya peralatan kerja pernah menghambat penyelesaian pekerjaan saya	67%	33%
4	Saya pernah mengalami konflik dengan pimpinan atau rekan kerja yang memengaruhi kenyamanan bekerja.	42%	68%
5	Komunikasi yang saya rasakan di lingkungan kerja masih sering mengalami kendala yang menghambat pekerjaan.	83%	17%

6	Pembagian wewenang atau otoritas kerja di tempat kerja masih kurang jelas sehingga memengaruhi pelaksanaan tugas saya.	41%	67%
---	--	-----	-----

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra-survey pada Tabel 1.2, dapat diketahui bahwa masih terdapat indikasi permasalahan stres kerja yang dialami karyawan. yang bisa dilihat pada keterangan dibawah ini:

1. Beban kerja: sebesar 75% responden menyatakan bahwa beban kerja yang diberikan sering terasa berlebihan dan sulit diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan, sedangkan 25% responden menyatakan tidak mengalami hal tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja menjadi salah satu faktor yang berpotensi menimbulkan stres kerja.
2. Tekanan dan sikap pimpinan: sebanyak 67% responden menyatakan pernah merasakan tekanan kerja dari pimpinan atau perlakuan yang kurang adil dalam pelaksanaan pekerjaan, sementara 33% responden menyatakan tidak merasakan hal tersebut. Kondisi ini mengindikasikan adanya tekanan kerja yang dapat memengaruhi tingkat stres karyawan.
3. Waktu dan peralatan kerja: sebesar 67% responden menyatakan keterbatasan waktu kerja atau kurang memadainya peralatan kerja pernah menghambat penyelesaian pekerjaan, sedangkan 33% responden menyatakan tidak mengalami hambatan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa sarana kerja yang kurang memadai turut menjadi faktor penyebab stres kerja.
4. Konflik kerja: sebanyak 42% responden menyatakan pernah mengalami konflik dengan pimpinan atau rekan kerja yang memengaruhi kenyamanan bekerja, sementara 68% responden menyatakan tidak mengalami konflik tersebut. Meskipun mayoritas responden tidak merasakan adanya konflik, indikator ini

tetap menunjukkan adanya potensi permasalahan hubungan kerja di lingkungan perusahaan.

5. Komunikasi: sebesar 83% responden menyatakan komunikasi di lingkungan kerja masih sering mengalami kendala yang menghambat pekerjaan, sedangkan 17% responden menyatakan tidak mengalami kendala komunikasi. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi menjadi indikator yang paling dominan memunculkan stres kerja pada karyawan.
6. Otoritas kerja: hanya 33% responden menyatakan pembagian wewenang atau otoritas kerja masih kurang jelas, sedangkan 67% responden menyatakan pembagian wewenang sudah jelas. Meskipun demikian, masih terdapat sebagian responden yang menilai kejelasan otoritas kerja menjadi hambatan dalam pelaksanaan tugas.

Secara keseluruhan, hasil pra-survey tersebut menunjukkan bahwa stres kerja masih menjadi permasalahan yang cukup terlihat, terutama pada aspek beban kerja, tekanan dari pimpinan, keterbatasan fasilitas kerja, dan komunikasi. Kondisi ini menjadi dasar perlunya dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. 3 Hasil pra-survey Motivasi Kerja (X2)

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Kompensasi atau balas jasa yang saya terima telah sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan.	83%	17%
2	Kondisi lingkungan kerja saat ini sudah memberikan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan saya.	42%	58%
3	Fasilitas kerja yang tersedia telah memadai untuk mendukung penyelesaian pekerjaan saya secara optimal	50%	50%

4	Prestasi kerja yang saya capai selama ini mendapat perhatian dan penghargaan yang layak dari perusahaan	58%	42%
5	Atasan memberikan pengakuan atau apresiasi atas hasil kerja yang telah saya lakukan	42%	58%
6	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan, minat, dan memberikan kepuasan bagi diri sendiri.	50%	50%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra-survey pada Tabel 1.3, dapat diketahui bahwa masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja karyawan.

1. Balas jasa: sebesar 83% responden menyatakan kompensasi atau balas jasa yang diterima telah sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan, sedangkan 17% responden menyatakan belum sesuai. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai kompensasi yang diberikan sudah cukup baik dan dapat mendukung motivasi kerja.
2. Kondisi kerja: hanya 42% responden menyatakan kondisi lingkungan kerja saat ini sudah memberikan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan, sementara 58% responden menyatakan belum merasa nyaman. Kondisi ini menunjukkan masih adanya permasalahan pada lingkungan kerja yang dapat memengaruhi motivasi karyawan.
3. Fasilitas kerja: sebanyak 50% responden menyatakan fasilitas kerja yang tersedia telah memadai untuk mendukung penyelesaian pekerjaan secara optimal, sedangkan 50% responden lainnya menyatakan belum memadai. Hasil ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja masih belum sepenuhnya mendukung peningkatan motivasi kerja karyawan.

4. Prestasi kerja: sebesar 58% responden menyatakan prestasi kerja yang dicapai telah mendapat perhatian dan penghargaan yang layak dari perusahaan, sedangkan 42% responden menyatakan belum memperoleh penghargaan yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa apresiasi terhadap prestasi kerja masih perlu ditingkatkan.
5. Pengakuan dari atasan: hanya 42% responden menyatakan atasan memberikan pengakuan atau apresiasi atas hasil kerja yang telah dilakukan, sementara 58% responden menyatakan belum memperoleh pengakuan tersebut. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kurangnya apresiasi dari atasan dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan.
6. Pekerjaan itu sendiri: masing-masing 50% responden menyatakan pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan kemampuan, minat, dan memberikan kepuasan, serta 50% responden lainnya menyatakan belum merasakan hal tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan dan kepuasan kerja masih berimbang, sehingga aspek ini masih perlu mendapat perhatian.

Secara keseluruhan, hasil pra-survey tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan masih menghadapi beberapa permasalahan, terutama pada aspek kondisi kerja, fasilitas kerja, dan pengakuan dari atasan. Kondisi ini menjadi dasar perlunya dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra-survey, dapat diketahui bahwa terdapat permasalahan pada kinerja karyawan, khususnya pada aspek kualitas kerja. Hal ini terlihat dari

masih adanya kesalahan dalam sistem administrasi di beberapa wilayah yang belum sepenuhnya sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku.

Permasalahan tersebut dipengaruhi oleh faktor stres kerja, terutama yang berkaitan dengan tingginya beban kerja. Dalam beberapa tahun terakhir, Perum BULOG mengalami peningkatan pengadaan beras yang cukup besar, sehingga berdampak pada meningkatnya beban kerja karyawan. Kondisi ini diperparah dengan keterbatasan sumber daya manusia (SDM) di lapangan, yang menyebabkan karyawan mengalami kelelahan dalam menjalankan tugasnya.

Selain itu, permasalahan kinerja juga dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja, khususnya pada aspek kondisi kerja. Tingginya volume pengadaan beras tidak hanya meningkatkan beban kerja, tetapi juga menyebabkan karyawan lapangan menghadapi tekanan dari pihak eksternal. Hal ini mengakibatkan kondisi kerja di lapangan menjadi kurang kondusif di beberapa wilayah, sehingga dapat memengaruhi semangat kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian singkat latar belakang diatas, peneliti merasa tertarik untuk meneliti lebih dalam apa yang menjadi akar dari masalah tersebut dengan mengambil judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM BULOG UNIT BISNIS JASTASMA KANTOR WILAYAH JAWA BARAT”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran umum pada Perum BULOG UB Jastasma Kantor Wilayah Jawa Barat
2. Bagaimana pelaksanaan stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada Perum BULOG UB Jastasma Kantor Wilayah Jawa Barat
3. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG UB Jastasma Kantor Wilayah Jawa Barat
4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG UB Jastasma Kantor Wilayah Jawa Barat
5. Seberapa besar pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG UB Jastasma Kantor Wilayah Jawa Barat
6. Hambatan apa saja yang dihadapi dalam mengelola stres kerja dan motivasi kerja pada Perum BULOG UB Jastasma Kantor Wilayah Jawa Barat

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui gambaran umum pada Perum BULOG UB Jastasma Kantor Wilayah Jawa Barat
2. Untuk mengetahui pelaksanaan stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada Perum BULOG UB Jastasma Kantor Wilayah Jawa Barat
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG UB Jastasma Kantor Wilayah Jawa Barat
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG UB Jastasma Kantor Wilayah Jawa Barat

5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG UB Jastasma Kantor Wilayah Jawa Barat
6. Untuk mengetahui hambatan apa saja yang dihadapi dalam mengelola stres kerja dan motivasi kerja pada Perum BULOG UB Jastasma Kantor Wilayah Jawa Barat

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian terdiri 2 yaitu kegunaan teoritis yang berdasarkan pada pertimbangan teori konseptual dan kegunaan praktis yang berfungsi untuk perbaikan bagi lembaga/instansi yang menjadi objek penelitian. Kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berkontribusi untuk menambah wawasan dan memperkaya teori tentang hubungan antara stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Dan hasil penelitian ini pun dapat memperkuat dan menguji teori – teori yang sudah ada sebelumnya seperti teori motivasi kerja dari Herzberg, serta teori stres kerja yang bisa menjelaskan lebih detail tentang pengaruh tekanan terhadap kinerja dari seseorang, serta penelitian ini juga bisa menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin mengkaji topik serupa di masa depan.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pembaca mengenai stres kerja dan motivasi memengaruhi kinerja, memberikan informasi

bagi pembaca umum maupun mahasiswa yang ingin memahami topik terkait dengan sumber daya manusia, dan menjadi bahan pembelajaran/referensi dalam penyusunan karya ilmiah atau penelitian selanjutnya.

b. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dalam melakukan penelitian secara ilmiah, meningkatkan pemahaman peneliti terkait faktor – faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, dan yang utama menjadi sarana penerapan teori yang sudah dipelajari selama perkuliahan ke dalam kasus nyata di lapangan.

c. Bagi instansi/perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran kepada perusahaan tentang kondisi stres kerja dan motivasi kerja yang bisa memengaruhi kinerja, menjadi dasar untuk menyusun kebijakan atau program peningkatan motivasi dan pengelolaan stres kerja serta membantu perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, lebih sehat, dan lebih produktif bagi karyawan untuk kemajuan perusahaan.

1.5 Lokasi dan lamanya Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Perum BULOG UB Jastasma Kantor Wilayah Jawa Barat yang terletak di Jl. Soekarno-Hatta No.711A, Buahbatu, Kota Bandung, Jawa Barat 40286.

1.5.2 Lama Penelitian

Penelitian dilakukan selama 6 bulan, dimulai pada bulan Desember 2025 sampai dengan bulan Mei 2026, penelitian dilaksanakan ke dalam 3 tahap yaitu

persiapan, penelitian, dan penyusunan laporan penelitian. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel jadwal penelitian sebagai berikut :

Tabel 1. 4 Jadwal Kegiatan Peneliti

No	Keterangan	Tahun 2025 - 2026																							
		Desember				Januari				Februari				Maret				April				Mei			
		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	Penyusunan Usulan Penelitian																								
5	Seminar Usulan Penelitian																								
TAHAP PENELITIAN																									
1	Pengumpulan Data																								
	a. Observasi																								
	b. Wawancara																								
	c. Dokumentasi																								
2	Pengolahan Data																								
3	Analisis Data																								
TAHAP PENYUSUNAN																									
1	Pembuatan Laporan																								
2	Perbaikan Laporan																								
3	Sidang Skripsi																								

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2025)