

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang strategis dari organisasi. Sutrisno dalam Sihite (2018:145) berargumentasi bahwa Sumber Daya Manusia (selanjutnya disebut SDM) merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi tantangan, Agar suatu organisasi mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang unggul. SDM dalam suatu organisasi yang dapat diandalkan untuk menggerakkan sumber daya lainnya dalam mewujudkan keunggulan bersaing adalah SDM yang mampu mengembangkan diri secara proaktif, yang mau belajar, mau bekerja keras dengan penuh semangat, dan mau bekerja sama. SDM yang dibutuhkan organisasi adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, responsif, terhadap perubahan-perubahan teknologi dan memiliki sikap melayani serta berintegritas tinggi. SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena SDM menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif SDM, meskipun organisasi tersebut memiliki peralatan yang canggih.

Banyak organisasi yang menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting bagi organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan, dan sumber daya manusia kini diakui sebagai aktiva yang paling berharga seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menjadi hal semakin vital bagi kesuksesan perusahaan dimasa mendatang dan sumber daya manusia mempunyai imbas yang lebih besar terhadap efektivitas organisasional dibandingkan dengan sumber daya lainnya Simamora dalam Nugraha, (2021:19).

Efektivitas kerja sumber daya manusia juga berpengaruh terhadap kelangsungan hidup jangka panjang perusahaan. Apabila efektivitas kerja sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat dinilai baik, hal ini akan memberikan nilai positif terhadap perusahaan, misalnya target perusahaan yang dapat terpenuhi akan menjadi nilai tambah bagi perusahaan itu sendiri. Efektivitas pada dasarnya menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.

**Tabel 1. 1**

**Uraian Pekerjaan Divisi *Project* Tahun 2017 – 2022**

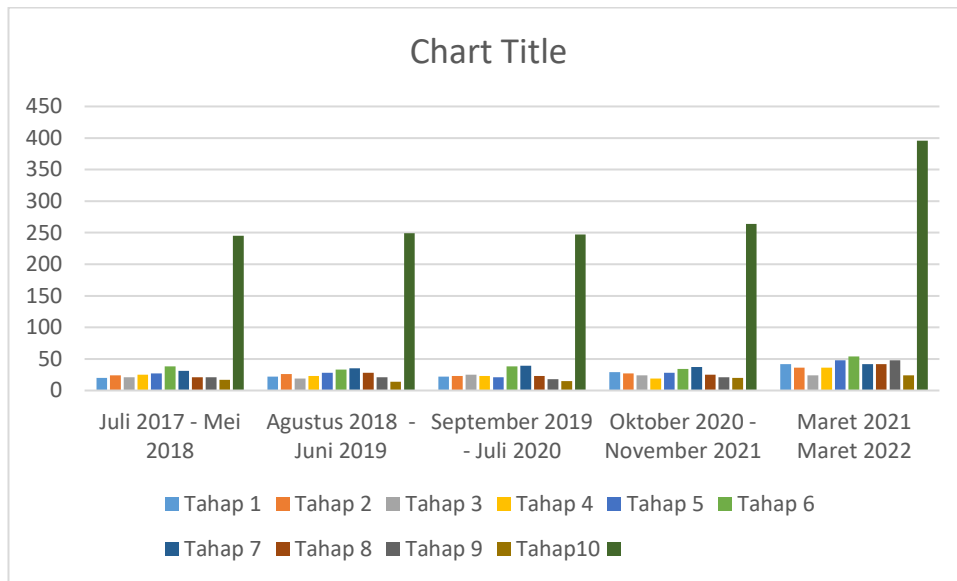
<b>Tahap 1</b>
PEKERJAAN PERSIAPAN
PEK. BOUWPLANK DAN GALIAN UNTUK PONDASI
PEK. ANTI RAYAP UNTUK PONDASI
PEK. COR PONDASI PILECAP, TIE BEAM, SLAB LT.1
PEK. PIPA HORIZONTAL MEP LT.1 (75%) + SPARING MEP LT.1
PEK. URUGAN DAN PEMADATAN TANAH KEMBALI EX. GALIAN TANAH
PEK. PASANG SEPTIC TANK, GROUND TANK & RESAPAN AIR HUJAN
ADMINISTRASI, KEBERSIHAN & LAIN-LAIN
<b>Tahap 2</b>
PEK. KOLOM LT.1 (SISTEM FREE STANDING)
PEK. COR BALOK + KANOPI LT. 1 TERMASUK PEMBESIAN DAN PENGEORAN
PEK. COR BETON BALOK & PLAT LT.2, TANGGA LT.1 KE LT.2, SPARING MEP LT 2 & PIPA TEGAK AH
ADMINISTRASI, DOKUMENTASI & KEBERSIHAN
<b>Tahap 3</b>
PEK. KOLOM STRUKTUR LT. 2 (FREE STANDING)
PEK. BALOK & PLAT KANOPI LT.2 TERMASUK PEMBESIAN DAN PENGEORAN
PEK. COR BETON BALOK & PLAT LT.3, TANGGA LT.2 KE LT.3, + SPARING MEP LT.3 & PIPA TEGAK AH
ADMINISTRASI, DOKUMENTASI & KEBERSIHAN
<b>Tahap 4</b>
PEK. KOLOM LT.3 (SISTEM FREE STANDING)
PEK. BALOK & PLAT KANOPI LT.3 TERMASUK PEMBESIAN DAN PENGEORAN
PEK. DAK ATAP & RING BALOK, SPARING MEP + TEST GENANG BETON
PEKERJAAN PASANGAN BATA PAGAR BELAKANG
PEK. BATA RINGAN & BATA MERAH LT.1 (100%) + KOLOM PRAKTIS + PIPA TEGAH AH, VENT AK, ABK, AB
PEK. CONDUIT LISTRIK, TELEPON LT 1
PEKERJAAN INBOWDUS LT. 1
KEBERSIHAN & LAIN-LAIN

<b>Tahap 5</b>
PEK. PEMASANGAN DINDING PARAPET
PEKERJAAN PLESTER DINDING PARAPET
PEK. RANGKA ATAP SYSTEM TRUSS / ZINKALUME & ALUMINIUM FOIL
PEK.PENUTUP ATAP
PEK. FLASHING ATAP & BAN-BANANFLASING
PEK. BATA RINGAN & BATA MERAH LT.3 & LT.2 (100%) + KOLOM PRAKTIS + PIPA TEGAH AH, VENT AK, ABK, AB
PEK INS AIR BERSIH LT. 3 & LT. 2
PEK. CONDUIT LISTRIK, TELEPON LT.2 & LT.3
PEK INBOW DUS LT.3 & 2
KEBERSIHAN & LAIN-LAIN
<b>Tahap 6</b>
PEK. PLESTER DINDING DALAM & LUAR LT.3 & LT.2 (100%) + CEK SIKUAN
PEKERJAAN ACIAN DINDING PARAPET
PEK. LISPLANK + CAT LISPLANK
PEK PEMASANGAN RANGKA ACP CROWN
PEK PEMASANGAN ACP CROWN
PEK. WATERPROOFING DAK TALANG
PEK. INST. AIR BERSIH LT.1
PEK. PEMASANGAN PIPA AK AB ( CORING & GROUTING)
PEK. WATERPROOFING LANTAI KM/WC + TEST GENANG
PEK. CONNECT PIPA HORIZONTAL KE PIPA TEGAK (AB & AK)
PEK. WATERPROOFING CANOPY
PEK. PEMASANGAN KERAMIK DINDING KM/WC LT.3 & 2
ADMINISTRASI, DOKUMENTASI & KEBERSIHAN
<b>Tahap 7</b>
PEK. PLESTERAN DINDING LUAR & DALAM LT.1 + PAGAR BELAKANG
PEK. ACIAN DINDING LUAR+DALAM LT.3, 2 & 1
PEK. WIRING LISTRIK LT 3,2,1 + PEK. PENGETESAN MEP 3,2 & 1
PEK. PEMASANGAN RANGKA ACP LT. 3,2 & 1
PEK. PEMASANGAN ACP LT. 3,2 & 1
PEK. RANGKA PLAFOND LT.3, LT.2, & LT.1
PEK. TUTUP PLAFOND LT.3, LT.2, & LT.1 TANPA LIST CORNICE (PLAFOND KM/WC TUTUP SETELAH TES RENDAM)
PEK. PASANG LIST CORNICE LT 3 , 2 & 1
PEK. CAT DASAR (SEALER) PLAFOND INTERIOR LT.3, LT.2, & LT.1
PEK. CAT DASAR (SEALER) DINDING INTERIOR LT.3 ,LT.2 & LT 1
PEK. KERAMIK LANTAI KM/WC LT.3 & LT.2
PEK. KERAMIK LANTAI UMUM LT.3 + KERAMIK TANGGA & KERAMIK LT UMUM LT.2 + KERAMIK TANGGA
PEK. KUSEN ALUMUNIUM LT. 3 & 2
PEK. PEMASANGA FRAME PINTU JENDELA / JENDELA ALUMUNIUM (INC KACA) LT 3 & LT 2
PEK PASANG ASESORIS PINTU & JENDELA ALUMUNIUM LT 3 & LT 2
ADMINISTRASI, DOKUMENTASI & KEBERSIHAN
<b>Tahap 8</b>
PEK. KERAMIK LANTAI UMUM LT.1 + KERAMIK TERAS

PEK KUSEN ALUMUNIUM LT 1 & PINTU SHAFT
PEK. PASANG FRAME PINTU/JENDELA ALUMUNIUM (INC KACA)LT.1
PEK. PASANG ASESORIS PINTU & JENDELA ALUMUNIUM LT. 1
PEK. PEMASANGAN RAILING TANGGA
PEK. CAT RALLING TANGGA
PEK. PASANG PINTU PVC
PEK. CAT FINISH DINDING EKSTERIOR, INTERIOR + PEK. PLAFOND (LAPIS 3)
PEK. PENGURUSAN KONSUL
ADMINISTRASI, DOKUMENTASI & KEBERSIHAN
<b>Tahap 9</b>
PENGADAAN DAN PEMASANGAN ARMATURE
PEK. PASANG SANITAIR + AKSESORIS SANITAIR
PEK. TEST FUNGSI, TEKAN, NYALA + CHECKLIST KERAMIK DAN ATAP + NAT KERAMIK
CHEKLIST
TES FINAL
PEKERJAAN AS BUILD DRAWING
ADMINISTRASI, DOKUMENTASI & KEBERSIHAN
<b>Tahap 10</b>
GENERAL CLEANING, PEKERJAAN PENYELESAIAN DAN KEBERSIHAN TOTAL
SERAH TERIMA

Pekerjaan secara umum didefinisikan sebagai sebuah kegiatan aktif yang dilakukan oleh manusia, dalam arti sempit istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau kerja yang menghasilkan sebuah karya bernilai imbalan dalam bentuk uang bagi seseorang Husni dalam Baiti, (2020:6)

Sumber daya manusia yang merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Baik itu organisasi dalam skala besar seperti sebuah negara maupun dalam skala yang lebih kecil seperti sebuah organisasi. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia berperan sebagai pemikir, perencana dan pelaksana seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu organisasi membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang mampu mengelola seluruh sumber daya organisasi agar dapat berfungsi sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta.



Sumber : Diolah Penulis 2022

**Gambar 1. 1**

### **Data Pekerjaan Divisi *Project* Tahun 2017 – 2022**

Berdasarkan pada tabel 1.1 dengan adanya dugaan waktu pengerjaan yang di kerjakan  $\pm$  10 Bulan pada saat Tahun 2017 sampai Tahun 2020, sedangkan pada Tahun 2021 bulan Maret dalam pekerjaan adanya dugaan pengerjaan mengalami molor waktu menjadi  $\pm$  12 Bulan sampai Maret Tahun 2022 pekerjaan yang dilakukan diatas merupakan bentuk kesiapan dari perusahaan, PT XYZ yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengembangan properti dan manajemen termasuk pengembangan properti residensial dan komersial untuk dijual, pengelolaan dan penyewaan properti, dan penyediaan fasilitas klub rekreasi, Tujuan perusahaan ini dibangun untuk membangun proyek-proyek properti untuk dijual, seperti rumah, apartemen, kavling perumahan dan ruko komersial. Proyek-proyek properti ini merupakan bagian tak terpisahkan dari pembangunan kota terpadu (*township*) untuk menjadi sebuah kawasan pemukiman dan komersial, lengkap dengan berbagai fasilitas yang diperlukan termasuk fasilitas pendidikan, olah raga, sarana ibadah dan fasilitas kesehatan

Karyawan merupakan aset penting dalam mencapai suatu keberhasilan perusahaan yang dimana karyawan secara langsung berhubungan dengan arah yang mereka akan bawa demi kemajuan bersama , Karyawan harus memiliki etos kerja

atau seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai perubahan yang total pada paradigma kerja yang integral. Menurut Ginting dalam Pahmawati , Darna, dan Herlina (2020:3) Etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan persepektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret didunia kerja. Pegawai yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur dan tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan, Menurut Mangkuprawira dalam Zakaria (2016:81) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan disini sangat mempengaruhi pekerjaan seorang pegawai karena akan saling berkaitan dengan etos kerja, sebab kedisiplinan merupakan bentuk latihan bagi seorang pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan yang ada

**Tabel 1. 2**  
**Data Presensi Karyawan Divisi *Project* Tahun 2021-2022**

BULAN - TAHUN	KETERLAMBATAN		RATA- RATA KETERLA MBATAN	IJIN PULANG CEPAT		RATA- RATA PULANG CEPAT
	JUMLAH KASUS	MENIT	MENIT	JUMLAH KASUS	MENIT	MENIT
Mar-21	575	8211	15,53	1	102	102
Apr-21	464	6394	15,26	1	115	115
May-21	330	4090	15,13	0	0	0
Jun-21	412	4683	13,21	3	337	112,3
Jul-21	311	4720	15,50	0	0	0
Aug-21	355	5817	17,31	1	112	112
Sep-21	483	10374	21,95	1	58	58
Oct-21	464	8013	18,34	1	120	120
Nov-21	645	11408	18,25	2	532	266
Dec-21	669	12330	18,64	1	54	54
Jan-22	697	12497	18,45	4	356	89
Feb-22	557	12172	22,18	0	0	0
Mar-22	763	14800	19,39	1	90	90

Sumber : Diolah Penulis 2023

Berdasarkan tabel 1.3 dugaan jumlah kasus keterlambatan karyawan cukup banyak dan kasus yang paling banyak ada di Bulan Maret Tahun 2022 dengan jumlah kasus sebanyak 763 , Sedangkan waktu rata-rata keterlambatan paling lama ada di Bulan Febuari Tahun 2022 dengan waktu 22,18 Menit, Karyawan disini harusnya dapat diandalkan yang merupakan aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap pekerjaan pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Pegawai diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan

sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seorang pegawai yang dapat diandalkan yaitu; mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur, dan tepat waktu dalam bekerja.

Berdasarkan tabel diatas diduga menjadi masalah yang serius mengenai etos kerja karyawan perusahaan PT XYZ divisi *project*, Etos kerja yang kurang bagus pada karyawan memungkinkan banyak pekerjaan yang terkendala dan berdampak kepada yang lainnya juga. Karyawan pada PT XYZ divisi *project* diduga memiliki kepribadian yang kurang baik dalam perihal presensi berdasarkan tabel diatas yang dimana harusnya karyawan mempunyai sikap karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya. Khasanah dalam Manalu (2020:20) Etos kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Hal yang mendasari etos kerja tinggi diantaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja hal tersebut merupakan suatu keberlangsungan secara langsung yang dimana karyawan disini terlibat langsung dalam kemajuan perusahaan. Keterlibatan kerja merupakan tingkat pengidentifikasian psikologis karyawan dengan pekerjaannya, dan menganggap pekerjaannya adalah penting untuk kebaikannya sendiri Robbins dan Judge dalam Robby (2019:27), Karyawan yang aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya menunjukkan kemauan dan keinginan karyawan untuk ikut terlibat langsung dalam pekerjaan. Menurut Faslah dalam Robby (2019:28) ciri-ciri individu yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah adalah individu yang memandang pekerjaan sebagai bagian yang tidak penting dalam hidupnya, memiliki rasa kurang bangga terhadap perusahaan, dan kurang berpartisipasi dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi cenderung memiliki tingkat absensi yang rendah. Dengan adanya keterlibatan kerja, karyawan dapat aktif berpartisipasi



dalam kegiatan perusahaan, dengan menunjukkan kemampuan, keterampilan, solidaritas, semangat dan keinginan untuk memajukan perusahaan dan merasakan pekerjaannya sebagai kepentingan dan tujuan hidup. Karyawan akan berusaha untuk memberikan yang terbaik, melakukan usaha dengan maksimal, bangga dengan perusahaan dan dapat mengembangkan kemampuan yang ada pada dirinya, sehingga karyawan dapat berkembang

Penulis disini melakukan pra *survey* mengenai Keterlibatan karyawan di divisi *Project* pada PT XYZ untuk mengetahui sejauh mana keterlibatan karyawan untuk kemajuan perusahaan

**Tabel 1. 3**

**Data Pra-Survey Keterlibatan Karyawan Divisi *Project* Tahun 2021-2022**

No	Pernyataan	S	CS	TS
1	Selama bekerja saya selalu menyumbang ide dalam pekerjaan	-	10%	90%
2	Dalam bekerja saya selalu mematuhi peraturan dan kebijakan dalam perusahaan	30%	45%	25%
3	Saya merasa antusias dalam bekerja	-	20%	80%
4	Saya merasa bangga dalam mendapatkan pekerjaan ini di perusahaan	5%	80%	15%
5	Dalam bekerja saya selalu berkonsentrasi	15%	35%	50%

Sumber : Diolah penulis 2023

Keterangan :

TS : Tidak Setuju

C : Cukup Setuju

S : Setuju

Berdasarkan tabel 1.4 diatas diduga karyawan disini dalam bekerja untuk perusahaan hanya sebatas untuk memenuhi ekonomi bagi keluarganya saja,

Keterlibatan karyawan dapat ditunjukkan dengan adanya karyawan yang menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan, dengan senang hati mematuhi peraturan-peraturan perusahaan dan mendukung kebijakan perusahaan. Sebaliknya jika karyawan yang kurang senang terlibat dengan pekerjaan adalah karyawan yang kurang memihak pada perusahaan dan karyawan yang demikian cenderung bekerja hanya pada rutinitas. Menurut Qatawneh dalam Olivia (2020:9)

Hasil dari pengidentifikasian masalah dari penelitian terdahulu yang mengindikasikan terjadinya kesenjangan penelitian pada penelitian dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Variabel Etos kerja . Menurut Habib Hakim (2017) Menunjukkan bahwa Etos Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru, Serta disini juga Menurut penelitian Maman Sulaeman dan Sandi Andriani (2018) Menunjukkan juga Terdapat pengaruh positif secara parsial etos kerja terhadap efektivitas kerja pada Pegawai di BPMKB Kabupaten Tasikmalaya . Dapat disimpulkan disini bahwa jika Etos kerja berjalan dengan baik akan mengalami hal yang baik juga terhadap efektivitas kerja

Variabel Keterlibatan Karyawan . Menurut Nurul Fajrin Ramadhan (2019) Menunjukkan bahwa Keterikatan Kerja berpengaruh positif terhadap efektifitas kerja di PT Bank BNI serta disini juga menurut Indria Iswardani (2018) Keterikatan Karyawan dan Perilaku Pemimpin berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Efektivitas Kerja pada Industri *Garment* UD Berhasil Surabaya.artinya disini efektivitas kerja akan menjadi lebih baik lagi atau positif jika keterlibatan karyawannya juga baik

Berdasarkan identifikasi masalah diatas melihat Etos kerja yang kurang baik dalam bekerja di PT XYZ yang berjalan lurus dengan keterlibatan karyawan secara langsung dalam bekerja yang hanya pada rutinitas saja tidak bisa di pungkiri dalam ke efektivitas kerjanya juga akan mengalami penurunan.Hal ini lah yang membuat dari penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH ETOS KERJA DAN KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT XYZ DIVISI *PROJECT*”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana gambaran Etos kerja, Keterlibatan Karyawan dan Efektivitas kerja pada karyawan PT XYZ divisi *Project* ?
2. Seberapa besar pengaruh Etos kerja terhadap Efektivitas kerja pada karyawan PT XYZ divisi *Project* ?
3. Seberapa besar pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Efektivitas kerja pada karyawan PT XYZ divisi *Project* ?
4. Seberapa besar pengaruh gambaran Etos kerja, Keterlibatan Karyawan dan Efektivitas kerja pada karyawan PT XYZ divisi *Project* ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan diatas maka secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran Etos kerja, Keterlibatan Karyawan dan Efektivitas kerja pada karyawan PT XYZ divisi *Project*
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Etos kerja terhadap Efektivitas kerja pada karyawan PT XYZ divisi *Project*
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Efektivitas kerja pada karyawan PT XYZ divisi *Project*
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gambaran Etos kerja, Keterlibatan Karyawan dan Efektivitas kerja pada karyawan PT XYZ divisi *Project*

## 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam pendidikan secara langsung maupun tidak langsung

### 1.4.1 Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya di bidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan Etos kerja, Keterlibatan karyawan dan Efektivitas kerja pada divisi *Project*

#### **1.4.2 Secara Praktis**

##### **a. Bagi Penulis**

Penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta memberikan pemahaman mengenai sumber daya manusia, khususnya tentang Etos kerja, Keterlibatan karyawan dan Efektivitas kerja

##### **b. Bagi Peneliti**

Selanjutnya Penelitian ini berguna sebagai acuan untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan kembali penelitian dengan mengembangkan penelitian ini

#### **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada objek penelitian dan yang menjadi responden yaitu karyawan di divisi *Project* pada PT XYZ, yang beralamat di kota Bandung Jawa Barat Indonesia. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2022 sampai dengan selesai, hal itu bisa dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. 4**

#### **Waktu Penelitian**

No		Kegiatan	Kegiatan Bulan Pelaksanaan 2022																											
			April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1		Observasi Objek Penelitian	■	■																										
2		Pengajuan Judul Proposal Skripsi			■	■																								
3		Penulisan Proposal Skripsi					■	■	■	■																				
4		Pengumpulan data									■	■	■	■																



12		Menentukan Metode Pengumpulan Data																														
13		Penyusunan Operasional Varibel dan Kuesioner																														
14		Sebar Kuesioner																														
15		Pengelolaan data kusioner																														
16		Hasil dan pembahasan penelitian																														

