

BAB I

PENDAHULUAN

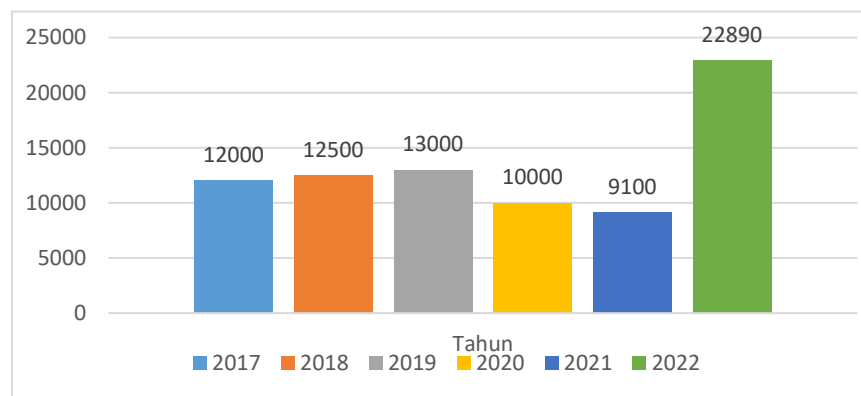
1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja sebagai salah satu penggerak dalam suatu organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan yang berfungsi sebagai aset harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Kemenag.go.id, 2020). Sumber daya manusia dalam instansi itu menjadi salah satu bagian terpenting yang harus ada di dalam suatu instansi, sumber daya manusia sangat memberikan pengaruh yang cukup besar bagi instansi karena sumber daya manusia menjadi kunci penggerak utama yang memiliki potensi untuk mengembangkan dan mendorong produktivitas untuk mencapai tujuan dari suatu instansi. Keberhasilan suatu perusahaan atau instansi tidak terlepas dari peran manajemen perusahaan itu sendiri salah satunya manajemen yang paling penting untuk keberlangsungan perusahaan yaitu manajemen sumber daya manusia yang ada pada perusahaan karena merupakan aset bagi perusahaan dan juga penggerak bagi sumber daya lainnya (Ayu, N.R.,dkk, 2018).

Pembangunan sumber daya manusia menjadi salah satu faktor dalam persaingan global, yang dapat membawa konsekuensi semakin ketatnya persaingan ditengah ketidakpastian, untuk memperkuat sumber daya manusia menuju manusia unggul memiliki korelasi yang erat dengan peningkatan produktivitas kerja, dalam memenangkan persaingan ditengah perubahan yang berlangsung begitu cepat dalam dunia bisnis terutama pada industri pariwisata. Industri pariwisata merupakan industri berbasis jasa yang dalam pelaksanaan industrinya memerlukan manusia sebagai peran yang melekat pada proses produksi jasanya. Prospek industri pariwisata Indonesia sangat potensial karena keindahan alam dan kekayaan budaya, pada industri ini terus berkembang dan dapat meningkatkan investasi dalam infrastruktur wisata (lspr.ac.id diunggah pada 1 Desember 2023).

Pada Pandemi Covid-19 mendatangkan pengaruh besar bagi sektor pariwisata dan ekonomi kreatif Indonesia, pada tahun 2019 hingga 2020, kunjungan wisatawan Nusantara turun mencapai 30%. Kondisi ini mengakibatkan hampir 1,58

juta pekerjaan di sektor pariwisata dan ekonomi kreatif terdampak. Pada tahun 2017-2019, sektor pariwisata memiliki trend kenaikan penyerapan tenaga kerja, namun di tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 23% dan pada tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 9%. Pada tahun 2022 mengalami kenaikan yang cukup signifikan yaitu sebesar 152%. Berikut terdapat data penyerapan tenaga kerja di sektor pariwisata (Kemnaker, 2022).



Sumber: Kemnaker (2022)

Grafik 1. 1 Penyerapan Tenaga Kerja di Sektor Pariwisata

Sub sektor perhotelan menyerap begitu banyak tenaga kerja pada umur produktif, berdasarkan data kemenparekraf 2022 pegawai yang bekerja di industri pariwisata dengan rentang usia 25-40 tahun sebanyak 35,78% dan pada rentang usia 40-59 tahun sebanyak 37,41%. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik tahun 2022 menunjukkan bahwa proporsi penduduk Indonesia dari 270,20 juta jiwa di klasifikasikan berdasarkan generasi usia sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Persentase Penduduk Berdasarkan Generasi

Generasi	Persentase
Pre boomer (>75 tahun)	1,8%
Baby boomer (56-74 tahun)	11,56 %
Gen X (40-55 tahun)	21,88%
Milenial (24-39 tahun)	25,87%
Gen Z (8-23 tahun)	27,94%
Post Gen Z (<7 tahun)	10,88%

Sumber: Badan Pusat Statistik (2022)

Berdasarkan data BPS dapat disimpulkan bahwa sebanyak 70,72% penduduk Indonesia dengan kategori usia produktif (15-64 tahun). Kelompok produktif yang

masih bekerja didominasi oleh generasi X dan generasi milenial, berbanding terbalik dengan kelompok tidak produktif, seperti generasi Z dan post gen Z. Dilihat melalui persentasenya, kelompok produktif (47,75%) harus menopang 4 generasi lainnya yang sudah tidak produktif dan yang belum produktif (52,25%). Sehingga hal ini mempertegas munculnya *sandwich generation* pada Masyarakat Indonesia (Harsiwi, 2021).

(Kristi, 2022) *Sandwich generation* ramai dibicarakan publik, karena mereka adalah orang-orang yang berada pada masa produktif dalam bekerja, mereka diharuskan bekerja tidak hanya untuk diri sendiri namun juga untuk mencukupi kebutuhan banyak orang. *Sandwich generation* dapat dikatakan mereka yang memiliki peran ganda dalam mengurus keuangan dalam keluarga, mereka harus membiayai tiga generasi, diantaranya diri sendiri, orang tua, dan anak/generasi dibawahnya. Posisi mereka bisa diibaratkan sebagai roti lapis, mereka menanggung beban dua lapis, lapisan di atasnya (orang tua) dan lapisan di bawahnya (anak), (Nuha Khairunnisa dalam narasi.tv diunggah pada 15 Mei 2023 <https://narasi.tv/read/narasi-daily/generasi-sandwich-adalah>).

Berhubungan dengan Kesehatan, dr. Zulvia Oktanida Syarif, Sp.KJ, salah satu dokter spesialis kedokteran jiwa RS. Pondok Indah yang mengatakan bahwa generasi *sandwich* yang merawat orang tua dan anaknya lebih rentan mengalami masalah kesehatan mental, seperti *burnout*, gangguan tidur, perasaan bersalah, merasa khawatir secara terus-menerus, hilangnya minat terhadap aktivitas yang disenangi, *anxiety*, bahkan depresi. Beberapa tokoh psikologi mengemukakan bahwa seseorang yang mengalami depresi dalam melakukan pekerjaannya dapat terjadi pada pekerjaan layanan sosial yang umumnya profesi tersebut memberikan perhatian pada kesejahteraan orang lain (Mukmin, 2015).

Burnout menjadi salah satu ketidakseimbangan antara tuntutan dengan apa yang harus dilakukan, untuk memenuhi tuntutan tersebut mengakibatkan penurunan pada nilai-nilai pribadi dan menimbulkan kekhawatiran. Kekhawatiran tentang keberlanjutan dalam pekerjaan selalu diiringi dengan kondisi bahwa seseorang merasa terikat dengan organisasi, namun disisi lain seseorang merasa tidak cocok atau bahkan merasa pekerjaannya terancam (Setiawan, 2008). Sebagai data

pendukung dilakukan pra survey mengenai *burnout* pada pegawai sub sektor perhotelan yang juga merupakan generasi *sandwich* sebanyak 30 responden, untuk data pra survey *burnout* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Data Hasil Pra Survey Mengenai *Burnout* Pada Generasi *Sandwich* Yang Bekerja Di Industri Pariwisata Sub Sektor Perhotelan Kota Bandung

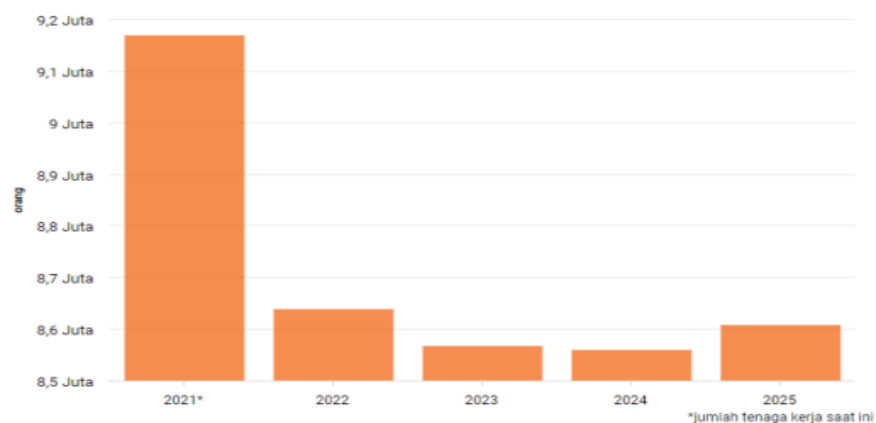
No	Pernyataan	S (3)	CS (2)	TS (1)
1.	Saya sering merasa frustasi ketika sedang banyak tamu hotel.	13,3%	30%	56,7%
2.	Saya sering merasa jenuh dalam menjalankan profesi saya.	23,3%	40%	36,7%
3.	Saya sering kali merasakan kelelahan ketika bekerja.	36,7%	43,3%	20%
4.	Saya sudah beristirahat cukup tetapi badan masih terasa lelah.	23,3%	40%	36,7%
5.	Saya sering merasa tertekan ketika menerima keluhan dari tamu hotel.	10%	50%	40%
6.	Saya merasa tertekan meskipun dalam keadaan kondisi kerja yang kondusif.	13,3%	13,3%	73,4%
7.	Kelelahan di tempat kerja membuat saya menjadi cenderung malas bergaul dengan rekan kerja.	23,3%	23,3%	53,3%
8.	Saya merasa tidak perlu berempati dengan masalah yang menimpa rekan kerja saya.	10%	16,7%	73,3%
9.	Saya merasa apa yang saya kerjakan di tempat bekerja tidak ada gunanya.	6,7%	10%	83,3%
10.	Saya merasa tidak puas dengan hasil kerja saya.	13,3%	40%	46,7%

Sumber: Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 hasil penyebaran pra survey diperoleh bahwa terdapat gejala yang mengarah mengenai *burnout* pada responden, sebagian besar responden merasa bahwa terkadang merasa jenuh dengan profesinya, merasakan kelelahan

bahkan dalam keadaan sudah beristirahat dengan cukup, responden juga merasa cukup tertekan ketika menerima keluhan dari tamu dan terkadang muncul perasaan tidak puas atas pekerjaannya. Namun di sisi lain responden tidak merasa frustrasi dengan jumlah tamu yang banyak, tidak merasa tertekan dalam kondisi kerja yang kondusif, masih ada keinginan untuk bergaul dengan rekan sejawat, merasa berempati atas permasalahan rekan kerjanya dan meskipun ada perasaan tidak puas atas pekerjaannya responden masih merasa bahwa pekerjaannya merupakan hal yang berguna bagi perusahaan tempatnya bekerja.

Berdasarkan proyeksi kemnaker mengenai tenaga kerja sektor perhotelan pasca pandemic Covid-19 jumlah kebutuhan tenaga kerja khususnya pada sektor perhotelan diperkirakan mengalami penurunan selama periode 2022-2024, serta mengalami peningkatan yang begitu tipis pada tahun 2025 di kisaran 8,6 juta orang seperti terlihat pada grafik berikut.



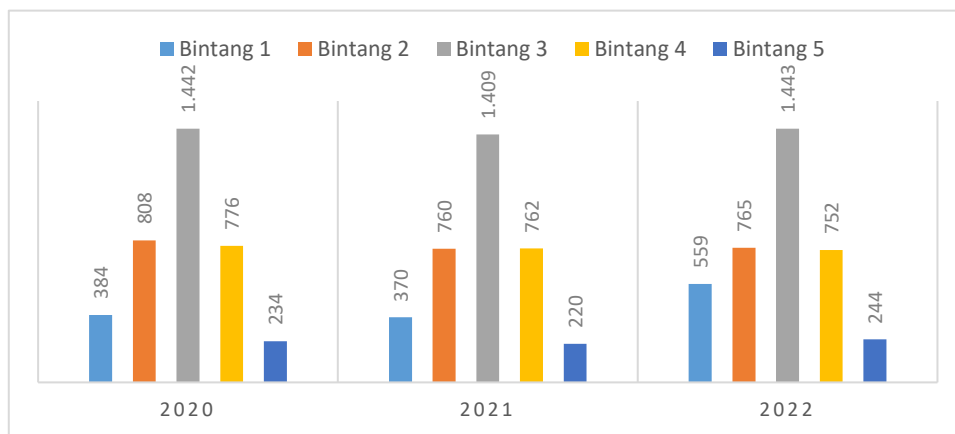
Sumber: Kemnaker (2022)

Grafik 1. 2 Proyeksi Tenaga Kerja Sektor Perhotelan

Berdasarkan grafik 1.2 dampak dari adanya Covid-19 menjadikan para pelaku usaha khususnya pada sektor perhotelan sangat berhati-hati dalam menambah jumlah tenaga kerja, karena dilihat dari grafik kenaikan tenaga kerja khususnya pada sektor perhotelan belum stabil dibandingkan pada tahun 2021 yang cukup stabil dan masih ada di beberapa perhotelan yang melakukan pengurangan tenaga kerja.

Akomodasi wisata atau perhotelan pada tahun 2020 mengalami penurunan pendapatan karena jumlah wisatawan yang berkurang dan menyebabkan banyak

perhotelan yang mengalami gulung tikar atau bahkan masih ada hotel yang bisa bertahan tapi dengan keuangan yang tidak stabil akibat dari penurunan pendapatan tersebut. Berikut terdapat data perkembangan akomodasi hotel dari tahun 2020 hingga 2022, berdasarkan kategori hotel mulai dari hotel bintang 1 hingga hotel bintang 5.



Sumber: Kemenparekraf (2023)

Grafik 1.3 Perkembangan Akomodasi Hotel

Berdasarkan grafik 1.3 diperoleh bahwa perkembangan hotel dari tahun 2020-2021 mengalami penurunan hampir di semua kelas hotel mulai dari bintang 1 sampai dengan bintang 5, pada tahun 2022 beranjak mengalami kenaikan rata-rata 5-8%. Tingginya probabilitas pemutusan hubungan kerja, membuat karyawan rentan mengalami *job insecurity* terutama bagi para pegawai yang bekerja pada sub sektor perhotelan.

Merujuk pada grafik 1.2 dan grafik 1.3 mengenai prediksi penyerapan tenaga kerja di sektor pariwisata yang mengalami penurunan, serta fluktuasi mengenai kondisi akomodasi di Indonesia, hal ini menjadi potensi munculnya kekhawatiran karena kondisi industri pariwisata yang masih sangat rentan pasca pandemic covid-19. Seseorang akan merasa khawatir jika menyangkut pekerjaan karena merasa pekerjaan mereka terancam dan akan mempengaruhi pada kinerja karyawan tersebut. *Job insecurity* dapat dikatakan sebagai suatu ketidakberdayaan seseorang untuk bisa mempertahankan pekerjaan mereka yang terancam karena adanya perubahan yang terjadi (Meria, 2019). Sebagai data pendukung dilakukan pra

survey mengenai *job insecurity* pada pegawai sub sektor perhotelan yang juga merupakan generasi *sandwich* sebanyak 30 responden, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Data Hasil Pra Survey Mengenai *Job insecurity* Pada Generasi *Sandwich* Yang Bekerja di Industri Pariwisata Sub Sektor Perhotelan Kota Bandung

No	Pernyataan	S	CS	TS
1.	Saya merasa khawatir dengan pekerjaan saya saat ini, karena saya dapat diberhentikan kapan saja.	46,7%	30%	23,3%
2.	Saya merasa tidak memiliki masa depan yang baik bekerja di perusahaan ini.	13,3%	46,7%	40%
3.	Saya sering merasa khawatir karena perusahaan saya bisa mengalami kebangkrutan.	40%	36,7%	23,3%
4.	Saya merasa trend glamping dapat membahayakan kemajuan hotel tempat saya bekerja.	16,6%	46,7%	36,7%
5.	Saya merasa tidak memiliki kesempatan untuk mempertahankan pekerjaan saya Ketika perusahaan sudah memutuskan untuk memberikan PHK.	33,3%	43,3%	23,3%
6.	Saya tidak memiliki <i>skill</i> untuk berwirausaha sehingga hal ini membuat saya sangat khawatir jika saya diberhentikan.	20%	26,7%	53,3%

Sumber: Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan tabel 1.3 hasil penyebaran pra survey mengenai *job insecurity* terindikasi ada gejala yang mengarah pada *job insecurity*, Sebagian besar responden merasa khawatir atas pekerjaan yang bisa diberhentikan kapan saja, perusahaan berpotensi mengalami kebangkrutan. Sebagian besar responden merasa ada kemungkinan tidak memiliki masa depan yang baik di perusahaannya, Sebagian

besar responden merasa bahwa *trend* glamping dapat membahayakan kemajuan hotel tempatnya bekerja dan sebagian karyawan merasa tidak memiliki kesempatan mempertahankan pekerjaannya ketika diputus hubungan kerja oleh perusahaan. Namun di sisi lain responden merasa aman/percaya diri mengenai *skill* yang dimilikinya sehingga masih dapat berwirausaha ketika suatu hari diberhentikan dari pekerjaannya.

Berbagai keadaan yang mendesak bagi para generasi *sandwich* yang bekerja pada sub sektor perhotelan menjadikan mereka golongan yang rentan mengalami *burnout* karena faktor internal yang bersumber dari tuntutan atas pemenuhan kewajiban sebagai tulang punggung keluarga dan faktor eksternal yang tidak terkendali mengenai keamanan status pekerjaan menjadi faktor utama yang menimbulkan *burnout* pada generasi *sandwich* yang bekerja di industri pariwisata sub sektor perhotelan (Khalil, 2022).

Seorang karyawan dapat mengurangi *burnout* dengan adanya *feedback positive* atau dukungan sosial dari lingkungan tempat ia bekerja atau bahkan dari pihak keluarga. Dukungan dapat diartikan sebagai penunjang, penyokong, pembantu atau orang yang mendukung, dengan adanya dukungan sosial membuat seseorang merasakan diterima, disayangi, dihargai, bernilai dan bagian dari kehidupan sosial, dukungan sosial juga berpengaruh terhadap ketenangan emosional seseorang. Jika seseorang tidak mendapatkan dukungan sosial dapat menyebabkan ketegangan bahkan dapat meningkatkan terjadinya *burnout* pada individu (Rosdikasari, 2022).

Dukungan sosial memiliki sifat timbal balik antara individu dan orang lain, sehingga dukungan sosial sangat dibutuhkan seseorang dan sangat penting untuk berlangsungnya kehidupan di tengah masyarakat karena sejatinya manusia menjadi salah satu makhluk sosial yang membutuhkan orang lain (Ghina, 2022). Sebagai data pendukung dilakukan pra survey mengenai dukungan sosial pada pegawai sub sektor perhotelan yang juga merupakan generasi *sandwich* sebanyak 30 responden, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Data Hasil Pra Survey Mengenai *Social support* Pada Generasi *Sandwich*
Yang Bekerja di Industri Pariwisata Sub Sektor Perhotelan Kota Bandung

No	Pernyataan	S	CS	TS
1.	Keluarga selalu menjadi tempat saya mencurahkan segala perasaan atas kehidupan pekerjaan saya.	33,3%	30%	36,7%
2.	Teman selalu menjadi tempat saya mencurahkan segala perasaan atas kehidupan pekerjaan saya.	20%	46,7%	33,3%
3.	Keluarga saya bangga atas prestasi yang saya dapat di tempat kerja.	46,7%	43,3%	10%
4.	Keluarga saya tidak pernah membebani saya dengan berbagai tuntutan peran yang harus saya lakukan.	30%	40%	30%
5.	Keluarga selalu mendukung saya ketika saya mengalami kendala finansial.	40%	33,3%	26,7%
6.	Ketika saya dalam keadaan terpuruk, teman-teman saya bersedia untuk membantu saya keluar dari permasalahan tersebut.	36,7%	30%	33,3%
7.	Ketika mengalami kesulitan rekan kerja selalu memberitahukan caranya, sehingga saya dapat terlepas dari kesulitan.	33,3%	43,4%	23,3%
8.	Keluarga selalu memberikan saya dukungan dengan cara mereferensikan orang-orang yang dapat membantu pekerjaan saya.	23,3%	46,7%	30%

Sumber: Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan tabel 1.4 penyebaran pra survey mengenai *social support* dapat diperoleh bahwa dari 30 responden terdapat jawaban yang merata dari ketiga pilihan jawaban 30-40% merasa memiliki *social support* yang baik, 40% merasa cukup memiliki *social support* dan 30% merasa tidak memiliki *social support*. Hal

ini menunjukkan bahwa keadaan *social support* menjadi sangat rentan pada kategori responden penelitian ini. Pada dasarnya tidak sepenuhnya teman dan keluarga menjadi tempat untuk berkeluh kesah, pada dasarnya teman itu cukup untuk memberikan *support* namun tidak sepenuhnya mendukung secara dukungan sosial dan dukungan sosial tidak sepenuhnya di dapatkan dari teman karena tidak semuanya memberikan bantuan tapi cukup untuk memberikan bantuan.

Hasil dari pra survey juga menunjukkan bahwa mayoritas dari responden menjawab bahwa keadaan *social support* menjadi faktor yang cukup memengaruhi terhadap dukungan yang positif ketika mereka bekerja. Dalam hal ini *social support* dapat dikatakan cukup baik, mereka merasa mendapat dukungan sosial dari keluarga dan lingkungan kerjanya, ini menunjukkan hal yang positif untuk menekan *burnout*, karena semakin tinggi *social support* maka *burnout* akan semakin rendah, begitupun sebaliknya jika *social support* rendah maka *burnout* akan semakin tinggi.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Putri, 2024) menyatakan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *burnout* dan pada penelitian tersebut juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel *job environment*, *job characteristic* dan *job insecurity* terhadap *burnout*. Penelitian yang dilakukan oleh (Putrihadiningrum, 2021) menyatakan bahwa *job insecurity* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *burnout*, semakin tinggi *job insecurity* yang dialami oleh karyawan maka akan semakin tinggi juga terjadinya *burnout* pada karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ghina, 2022) menyatakan bahwa variabel dukungan sosial dan variabel beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel *burnout*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andi, 2020) menyatakan bahwa variabel dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap *burnout* dan berpengaruh positif pada variabel efikasi diri terhadap *burnout*, dari hasil penelitian juga dikatakan bahwa variabel independent secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *burnout*.

Berdasarkan latar belakang penelitian dapat disimpulkan bahwa seseorang yang masuk kepada generasi *sandwich* lebih rentan terhadap kondisi *burnout*, berdasarkan hasil pra survey diperoleh bahwa sebagian besar responden terkadang

merasa jenuh dengan profesinya dan merasakan kelelahan bahkan dalam keadaan sudah beristirahat dengan cukup. Proyeksi penyerapan tenaga kerja dan perkembangan akomodasi perhotelan di Indonesia yang mengalami penurunan, membuat karyawan di sub sektor pariwisata rentan mengalami *job insecurity*, hasil pra survey mengenai *job insecurity*, diketahui bahwa sebagian besar responden merasa khawatir atas pekerjaan yang bisa diberhentikan kapan saja dan merasa khawatir pada perusahaan yang berpotensi mengalami kebangkrutan, pada penelitian terdahulu diperoleh bahwa variabel dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap *burnout*, hasil pra survey mengenai dukungan sosial diperoleh bahwa keadaan *social support* menjadi faktor yang cukup memengaruhi terhadap dukungan yang positif ketika mereka bekerja. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Job insecurity* dan *Social support* Terhadap *Burnout* Pada Generasi *Sandwich* Yang Bekerja di Industri Pariwisata Sub Sektor Perhotelan Kota Bandung”**.

1.2 Rumuan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah tanggapan responden mengenai *job insecurity*, *social support* dan *burnout* pada generasi *sandwich* yang bekerja di industri pariwisata sub sektor perhotelan Kota Bandung.
2. Seberapa besar pengaruh *job insecurity* terhadap *burnout* pada generasi *sandwich* yang bekerja di industri pariwisata sub sektor perhotelan Kota Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh *social support* terhadap *burnout* pada generasi *sandwich* yang bekerja di industri pariwisata sub sektor perhotelan Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh *job insecurity* dan *social support* terhadap *burnout* pada generasi *sandwich* yang bekerja di industri pariwisata sub sektor perhotelan Kota Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah penulis jabarkan sebelumnya, tujuan penelitian ini ialah untuk :

1. Mengetahui tanggapan responden mengenai *job insecurity*, *social support* dan *burnout* pada generasi *sandwich* yang bekerja di industri pariwisata sub sektor perhotelan Kota Bandung.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh *job insecurity* terhadap *burnout* pada generasi *sandwich* yang bekerja di industri pariwisata sub sektor perhotelan Kota Bandung.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh *social support* terhadap *burnout* pada generasi *sandwich* yang bekerja di industri pariwisata sub sektor perhotelan Kota Bandung.
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh *job insecurity* dan *social support* terhadap *burnout* pada generasi *sandwich* yang bekerja di industri pariwisata sub sektor perhotelan Kota Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari tujuan penelitian ini, hasil penelitian diharapkan bisa mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut:

1. Aspek teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam aspek teoritis, yaitu bagi perkembangan ilmu manajemen yang khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia, dengan melalui beberapa pendekatan yang digunakan salah satu bentuk untuk membantu penelitian selanjutnya dengan menggali pendekatan-pendekatan terbaru dalam lingkup ilmu sumber daya manusia yang berkaitan dengan konsep *job insecurity*, *social support*, dan *burnout*.

2. Aspek praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan dalam aspek praktis yaitu memberikan masukan yang dimana masukan tersebut untuk dijadikan pertimbangan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan *job*

terhadap *burnout*.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian diisi dengan nama dan alamat dari objek yang diteliti. Adapun waktu penelitian diisi dengan jadwal dan waktu kegiatan penelitian (dalam bentuk tabel waktu dan kegiatan).

Tabel 1. 5
Waktu Pelaksanaan Penelitian

[illegible]

No.	Kegiatan Penelitian	Tahun 2024																			
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
6.	Penyusunan Bab VI & V																				
7.	Penulisan Abstrak Dll																				
8.	Bimbingan Skripsi																				
9.	Sidang Akhir																				
10.	Revisi Skripsi																				

Sumber : Diolah penulis (2024)