

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan instrumen utama organisasi dalam menggunakan aset terpenting yakni manusia secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai yang telah ditetapkan. Organisasi dalam menggunakan aset terpenting yakni manusia secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai yang telah ditetapkan. Proses utama yang dilakukan dalam mekanisme manajemen sumber daya manusia mencakup manajerial yang luas mulai dari perencanaan sumber daya manusia (*human resources planning*), Djoko Setyadi (2021). Berjalan dengan itu, bagian Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan perlu terus dikembangkan untuk memastikan bahwa karyawan tidak hanya bekerja secara profesional dan bertanggung jawab, tetapi juga memiliki sikap yang baik, hal tersebut juga berlaku untuk perusahaan *leasing*.

Istilah *leasing* berasal dari bahasa Inggris yaitu *lease* yang artinya menyewakan. Sewa guna usaha atau *leasing* pada awalnya dikenal di Amerika Serikat pada tahun 1877. *Leasing* itu sendiri dapat diartikan dengan kesepakatan sewa dimana penyewa (*lessee*) sepakat untuk membayar sewa kepada pemilik property (*lessor*) atas penggunaan aset, menurut Harrison (2019). Perundang-undangan yang berlaku di Indonesia menyatakan *leasing* dimaknai dengan istilah “sewa guna”, dapat dijumpai dalam Kepmenkeu No. 1169/KMK.01/1991 tentang kegiatan sewa guna usaha (*leasing*) yang mana didalamnya mengatakan tentang sewa guna usaha suatu kegiatan pembiayaan dalam bentuk penyediaan barang modal (mobil, motor atau mesin pabrik) selama jangka waktu tertentu berdasarkan pembayaran secara berkala, termasuk juga pada PT. Federal *International Finance* bergerak dalam bidang Pembiayaan Investasi, Pembiayaan Modal Kerja, Pembiayaan Multiguna, Sewa Operasi (*Operating Lease*) dan/atau kegiatan berbasis *fee*, Pembiayaan Syariah meliputi Pembiayaan Jual Beli, Pembiayaan Investasi, dan/atau Pembiayaan Jasa yang dilakukan dengan menggunakan akad berdasarkan prinsip syariah dan pembiayaan lain berdasarkan persetujuan Otoritas Jasa Keuangan. Dalam menghadapi fenomena karyawan yang melanggar sop

perusahaan pada perusahaan PT. Federal *International Finance* dilihat dari banyaknya karyawan yang melanggar sop perusahaan salah satunya adalah karyawan yang sering datang terlambat, aturan pakai yang tidak sesuai dan terlibat dalam SP *attitude* pada PT. Federal *International Finance*, penting untuk mengakui bahwa komitmen karyawan terhadap organisasimemiliki dampak yang signifikan. Memahami dan meningkatkan komitmen karyawan dapat menjadi strategi efektif dalam mengatasi permasalahaninternal yang terjadi.

Meyakini bahwa Komitmen merupakan suatu sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, pegawai yang mempunyai komitmen organisasi juga pegawai yang mempunyai keinginan yang kuat untuk menjadi anggota kunci organisasi, mempunyai keinginan untuk bekerja dan memperjuangkan kepentingan organisasi, serta meyakini dan menerima nilai-nilai organisasi, Luthan (2015). Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta memiliki keinginan untuk bertahan sebagai anggota di dalam organisasi tersebut, Robbins dan Judge (2015). Dapat dilihat dari tabel 1.1 menunjukkan dari banyaknya jumlah karyawan PT. Federal *International Finance* yang sudah terkena Surat Peringatan (SP) yang mencakup pada absensi, Standar Operasional Perusahaan (SOP) seperti tidak menggunakan atribut yang telah disesuaikan, dan datang tidak tepat pada waktunya.

**Tabel 1. 1**  
**Data SP Kolektor 2023**

| <b>Bulan</b>     | <b>Jenis Pelanggaran</b> | <b>Jumlah</b> |
|------------------|--------------------------|---------------|
| <b>Juli</b>      | <i>SP Performance</i>    | 29 orang      |
| <b>Agustus</b>   | <i>SP Performance</i>    | 23 orang      |
| <b>September</b> | <i>SP Performance</i>    | 25 orang      |
| <b>Oktober</b>   | <i>SP Performance</i>    | 20 orang      |
| <b>November</b>  | <i>SP Performance</i>    | 35 orang      |
| <b>Desember</b>  | <i>SP Performance</i>    | 38 orang      |

Sumber: Diperoleh pada PT. Federal *International Finance* (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat disimpulkan bahwa SP Performance pada karyawan kolektor telah mengalami peningkatan pada tiap bulannya, dari bulan Juli

hingga Desember, terjadi pelanggaran *SP Performance* yang konsisten setiap bulan. Pada bulan Juli, Agustus, dan September, jumlah pelanggaran mengalami sedikit fluktuasi, tetapi tetap cukup tinggi. Bulan Juli menunjukkan sedikit penurunan dibandingkan bulan sebelumnya, namun, pada bulan November dan Desember, jumlah pelanggaran kembali meningkat, dengan Desember mencatatkan jumlah pelanggaran tertinggi dalam periode tersebut. Pekerja yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya catatan kehadirannya baik, menunjukkan keinginan setia pada kebijakan perusahaan, dan tingkat *turnover* lebih rendah, menurut Newstrom (2019).

**Tabel 1. 2**  
**Data Turn Over Karyawan PT. FIF**

| <b>Tahun</b> | <b>Jumlah Karyawan</b> | <b>Masuk</b> | <b>Keluar</b> | <b>Persentase</b> |
|--------------|------------------------|--------------|---------------|-------------------|
| 2021         | 60                     | 10           | 25            | 24%               |
| 2022         | 73                     | 13           | 16            | 21%               |
| 2023         | 80                     | 7            | 65            | 23%               |

Sumber: Diperoleh pada PT. Federal *International Finance* (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat disimpulkan bahwa karyawan kolektor dari tahun 2021 sampai 2023 karyawan mengalami peningkatan meskipun terdapat fluktuasi dalam jumlah karyawan yang masuk dan keluar setiap tahun. Awalnya, lebih banyak karyawan yang keluar dibandingkan dengan yang masuk. Di tahun berikutnya, meskipun jumlah karyawan yang keluar berkurang sedikit, jumlah yang masuk meningkat. Namun, pada tahun terakhir, jumlah karyawan yang keluar meningkat drastis sementara yang masuk menurun dari PT. Federal *Intenational Finance*. Jika angka turnover sudah diatas 10% maka tergolong sangat tinggi, perusahaan atau organisasi dapat dikatakan tidak sehat, Menurut Hasibuan dalam Yodhia (2018). Berikut hasil kuesioner penelitian pendahuluan mengenai Komitmen Organisasional pada tabel 1.3 sebagai berikut:

**Tabel 1. 3**  
**Data Pra Survey Komitmen Organisasional pada PT. FIF**

| No | Pernyataan   | S     | C     | TS    |
|----|--|-------|-------|-------|
| 1  | saya merasa keterikatan emosional dengan perusahaan membuat rasa ingin bertahan dalam jangka panjang terhadap perusahaan                     | 16,1% | 22,6% | 61,3% |
| 2  | Saya tetap bekerja pada perusahaan karena jika saya keluar, saya akan kehilangan penghasilan utama   | 12,9% | 29%   | 58,1% |
| 3  | Saya merasa tidak harus tetap bekerja di perusahaan ini, meskipun saya telah mengeluarkan banyak tenaga untuk mencapai karir saya sejauh ini | 48,4% | 35,5% | 16,1% |
| 4  | Saya bertahan bekerja dengan perusahaan karena merasa harus patuh pada nilai moral yang ada di perusahaan                                    | 12,9% | 35,5% | 51,6% |
| 5  | Saya merasa tetap bertahan pada pekerjaan hanya karena adanya tugas yang belum selesai   | 54,8% | 19,4% | 25,8% |

Sumber: Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan pada Tabel 1.3 menjelaskan dari hasil pra survey mengenai Komitmen Organisasional sebagian besar karyawan PT.FIF bertahan di perusahaan adalah tugas yang belum selesai. Bahkan sebagian besar dari mereka merasa tidak akan mengalami kerugian dari sisi penghasilan ketika mereka keluar, serta merasa tidak harus tetap bekerja di perusahaan meskipun segala usaha yang telah dilakukan oleh karyawan serta tenaga yang mereka telah lakukan selama ini tidak menjadi hal atau faktor yang membuat mereka akhirnya tetap bertahan pada perusahaan. Karyawan tidak merasa memiliki keterikatan emosional atau kewajiban moral yang kuat terhadap perusahaan. Meskipun telah mengeluarkan banyak usaha dan tenaga, hal ini tidak menjadi faktor yang membuat mereka tetap bertahan di perusahaan.

Pemahaman terhadap perasaan ketidakamanan pekerjaan menjadi krusial dalam mengatasi masalah perilaku karyawan di PT. Federal *International Finance*. *Job Insecurity* merupakan rasa ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan, Audina (2018).

*Job Insecurity* perasaan tidak aman seseorang untuk melanjutkan pekerjaannya sehingga menimbulkan dampak psikologis seperti stres, kebingungan, kecemasan, dan perasaan ketidakpastian terhadap pekerjaan seseorang akibat ancaman terhadap situasi kerja yang dialaminya saat ini, Triyono (2020). *Job insecurity* merupakan perasaan tidak aman ketika terus bekerja dengan gambaran keadaan psikologis berupa kekhawatiran, kecemasan dan kebingungan akibat perubahan keadaan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja, produktivitas seseorang, Munawaroh (2021), berikut merupakan jumlah data karyawan yang tidak dapat memenuhi target.

**Tabel 1. 4**  
**Jumlah Data LOC Pada PT. FIF 2023**

| <i>Last Update</i> | <i>Reason</i>               | <b>Jumlah Karyawan</b> |
|--------------------|-----------------------------|------------------------|
| <b>Juli</b>        | <i>Letter of commitment</i> | 15                     |
| <b>Agustus</b>     | <i>Letter of commitment</i> | 17                     |
| <b>September</b>   | <i>Letter of commitment</i> | 15                     |
| <b>Oktober</b>     | <i>Letter of commitment</i> | 19                     |
| <b>November</b>    | <i>Letter of commitment</i> | 24                     |
| <b>Desember</b>    | <i>Letter of commitment</i> | 45                     |

Sumber: Diperoleh pada PT. Federal *International Finance*

Berdasarkan Tabel 1.4, dapat disimpulkan bahwa *letter of commitment* (karyawan yang tidak dapat memenuhi target) PT. Federal *International Finance* mengalami peningkatan setiap bulannya. Untuk mengetahui bagaimana karyawan

memiliki perasaan tidak aman dalam perusahaan PT. Federal *International Finance*, penulis melakukan penelitian dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden karyawan. Berikut hasil kuisoner penelitian pendahuluan mengenai *Job Insecurity* pada tabel 1.4 sebagai berikut:

**Tabel 1. 5**  
**Data Pra Survey *Job Insecurity* pada PT. FIF**

| No | Pernyataan   | S     | C     | TS    |
|----|--|-------|-------|-------|
| 1  | Saya merasa tidak aman dalam pekerjaan saya, karena saya merasa bahwa pekerjaan saya saat ini tidak begitu penting         | 71%   | 9,7%  | 19,4% |
| 2  | Saya merasa tidak aman karena saya menyadari bahwa bisa kehilangan pekerjaan sewaktu - waktu                               | 71%   | 12,9% | 16,1% |
| 3  | Saya merasa bahwa banyaknya pesaing dari perusahaan leasing lainnya dapat membuat perusahaan saya terancam bangkrut        | 41,9% | 38,7% | 19,4% |
| 4  | saya khawatir atas pekerjaan saya karena saya merasa bahwa dalam pekerjaan ini kurang mendapat perhatian yang memadai.     | 64,5% | 9,7%  | 25,8% |
| 5  | Saya merasa khawatir dengan pekerjaan saya karena kontribusi pada pekerjaan saya saat ini tidak berdampak pada divisi lain | 61,3% | 19,4% | 19,4% |

Sumber: Diolah penulis (2024)

Berdasarkan pada Tabel 1.5 menjelaskan dari hasil pra survey mengenai *Job Insecurity* Sebagian besar karyawan merasa tidak aman dalam pekerjaan mereka karena menganggap pekerjaan mereka tidak begitu penting dan menyadari bahwa mereka bisa kehilangan pekerjaan sewaktu-waktu, dan juga banyak karyawan merasa terancam oleh pesaing dari perusahaan leasing lainnya yang dapat membuat perusahaan mereka bangkrut. Karyawan juga mengkhawatirkan pekerjaan mereka

karena merasa kurang mendapat perhatian yang memadai dalam pekerjaan ini. Banyaknya juga karyawan merasa khawatir karena kontribusi mereka pada pekerjaan tidak berdampak signifikan pada divisi lain.

Dapat disimpulkan bahwa banyak karyawan merasa tidak aman dalam pekerjaan mereka karena menganggap pekerjaan mereka kurang penting, khawatir kehilangan pekerjaan, dan terancam oleh pesaing yang dapat membuat perusahaan bangkrut. Selain itu, mereka merasa kurang mendapat perhatian yang memadai dan kontribusi mereka tidak berdampak signifikan pada divisi lain.

Mencakup sikap emosional yang menyenangkan evaluasi tingkat kepuasan kerja karyawan PT. *Federal International Finance* juga memahami dan meningkatkan kepuasan kerja dapat menjadi strategi efektif dalam mengatasi pelanggaran SOP dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif di PT. *Federal International Finance*. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja, Kepuasan Kerja Hasibuan (2017). Tingkat kepuasan kerja karyawan kami amati berdasarkan kepuasan mereka terhadap gaji yang diterima, sistem promosi atau promosi yang diterapkan dalam organisasi, pengawasan, tantiem/komisi, lingkungan kerja, rekankerja, jenis pekerjaan dan komunikasi yang terjalin pada tempat kerja, Mohelska (2020). Berikut data dari banyaknya karyawan PT. *Federal International Finance* yang melakukan promosi pada perusahaan.

**Tabel 1. 6**  
**Data Promosi Karyawan Pada PT.FIF 2023**

| <b>Tahun</b>     | <b>Reason</b> | <b>Jumlah Karyawan</b> |
|------------------|---------------|------------------------|
| <b>Juli</b>      | Promosi       | 3                      |
| <b>Agustus</b>   | Promosi       | 1                      |
| <b>September</b> | Promosi       | 2                      |
| <b>Oktober</b>   | Promosi       | 0                      |
| <b>November</b>  | Promosi       | 0                      |
| <b>Desember</b>  | Promosi       | 0                      |

Sumber: Diperoleh pada PT. *Federal International Finance* (2024)

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat disimpulkan bahwa promosi karyawan kolektor yang telah terealisasi mengalami penurunan disetiap bulannya, bahkan tercatat tidak ada karyawan yang melakukan promosi pada bulan Juli hingga Desember pada PT. Federal *International Finance*. Untuk mengetahui kepuasan pada karyawan PT. Federal *International Finance*, dengan ini penulis melakukan penelitian dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden karyawan. Berikut hasil kuesioner penelitian pendahuluan mengenai Kepuasan Kerja pada tabel 1.5 sebagai berikut:

**Tabel 1. 7**  
**Data Pra Survey Kepuasan Kerja pada PT. FIF**

| No | Pernyataan   | S     | C     | TS    |
|----|--|-------|-------|-------|
| 1  | Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini karena sesuai dengan minat saya                  | 6,5%  | 16,1% | 77,4% |
| 2  | Saya merasa puas dengan besaran gaji yang diterima saat ini                                      | 0%    | 29%   | 71%   |
| 3  | Saya merasa puas dengan rekan kerja yang memiliki sikap saling mendukung                         | 25,8% | 32,3% | 41,9% |
| 4  | Saya merasa puas dengan adanya kesempatan promosi yang adil sehingga memotivasi untuk berkembang | 6,5%  | 32,3% | 61,3% |
| 5  | Saya merasa puas terhadap pimpinan saya yang selalu bersifat adil                                | 9,7%  | 25,8% | 64,5% |

Sumber: Diolah penulis (2024)

Berdasarkan pada Tabel 1.7 menjelaskan dari hasil pra survey mengenai Kepuasan Kerja sebagian besar karyawan PT.FIF mayoritas merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka karena tidak sesuai dengan minat mereka, menunjukkan bahwa ketidaksesuaian pekerjaan dengan minat pribadi menjadi faktor signifikan dalam ketidakpuasan kerja. Sebagian besar karyawan merasa tidak puas dengan besaran gaji yang mereka terima saat ini, tidak sesuai dengan minatnya, rekan kerja, kesempatan promosi yang dirasa tidak adil dan juga hal tersebut tidak dapat

memotivasi mereka untuk berkembang dan juga merasa tidak puas dengan pimpinannya yang dianggap tidak adil.

Penelitian yang dilakukan oleh Ade Putra Arsutan dan Ida Ayu Mashyuni (2021) *Job insecurity* berpengaruh negative dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan Mara River Safari Lodge Gianyar, ada pula pada penelitian hasil penelitian yang dilakukan oleh Ade Putra Arsuta dan Ida Ayu Mashyuni (2021) berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa *job insecurity*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan Mara River Safari Lodge Gianyars secara parsial dan simultan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Adhi Muzakky (2020), menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, dan ada pula hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Ahmad Hidayanto dan Ignatius Kurniawan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, keterlibatan kerja pegawai tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang yang ada, maka permasalahan pada penelitian ini adalah adanya peningkatan SP Performance yang telah dilanggar oleh karyawan mencakup dari absensi, tidak kesesuaian secara berpakaian yang telah ditentukan oleh perusahaan, adanya juga peningkatan karyawan keluar dari tahun 2021 sampai 2023. Dilihat dari prasurvey komitmen organisasional pada perusahaan PT.FIF termasuk rendah karena karyawan tetap bertahan hanya karena adanya pekerjaan dan tugas yang belum terselesaikan. Rasa tidak aman yang karyawan rasa juga cukup tinggi dengan keadaan psikologis berupa kekhawatiran dan juga kecemasan yang mempengaruhi target kerja para karyawan kolektor menurun. Rasa ketidakpuasan karyawan juga terlihat dari promosi karyawan kolektor yang telah terealisasikan mengalami penurunan disetiap bulannya, bahkan tercatat tidak ada karyawan yang melakukan promosi, kurangnya kesempatan promosi yang adil sehingga sulit mengembangkan kinerja maka penulis tertarik

untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE.”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana gambaran mengenai *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada PT. Federal *International Finance*?
2. Seberapa besar pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Federal *International Finance*?
3. Seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Federal *International Finance*?
4. Seberapa besar pengaruh *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Federal *International Finance*?

### **1.3 Tujuan penelitian**

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

1. Untuk mengetahui gambaran mengenai Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada PT. Federal *International Finance*
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Job Insecurity* terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Federal *International Finance*
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Federal *International Finance*
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Federal *International Finance*.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan dari tujuan penelitian ini, diharapkan dapat membantu dalam pengembangan pengetahuan baru dan pemahaman yang lebih baik tentang berbagai

fenomena, masalah, atau isu yang ada di dunia ini, adapun Manfaat penelitian ini antara lain:

### **1. Aspek Teoritis**

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan khusus mengenai *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi, agar dapat menetapkan suatu permasalahan serta mencari alternatif pemecahannya sehingga masalah cepat tertangani dengan baik, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.

### **2. Aspek Praktis**

Meminimalisir perusahaan dari berbagai macam konflik serta kesalahpahaman antar karyawan dengan atasan, mengetahui efek positif/ baik dari hal yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang ditujukan kembali untuk perusahaan.

### 1.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Federal International Finance Provinsi Jawa Barat yang beradapada Jl. Soekarno Hatta No.681b, Jatisari, Buahbatu. Adapun waktupenelitian yang dilakukan mulai pada bulan November 2023 sampai dengan selesai.

**Tabel 1. 8**  
**Waktu Pelaksanaan Penelitian**

| No. | Kegiatan Penelitian               | Tahun 2024 |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |
|-----|-----------------------------------|------------|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|---------|---|---|---|-----------|---|---|---|
|     |                                   | Mei        |   |   |   | Juni |   |   |   | Juli |   |   |   | Agustus |   |   |   | September |   |   |   |
|     |                                   | 1          | 2 | 3 | 4 | 1    | 2 | 3 | 4 | 1    | 2 | 3 | 4 | 1       | 2 | 3 | 4 | 1         | 2 | 3 | 4 |
| 1   | Bimbingan Skripsi                 | ■          |   | ■ |   |      |   | ■ |   |      |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |
| 2   | Penyusunan Draft Proposal Skripsi |            | ■ |   | ■ | ■    |   | ■ |   |      |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |
| 3   | Sidang Seminar Proposal Skripsi   |            |   |   |   |      |   |   | ■ |      |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |
| 4   | Revisi seminar proposal           |            |   |   |   |      |   |   |   |      |   | ■ | ■ |         |   |   |   |           |   |   |   |
| 5   | Menyebarkan Kuesioner penelitian  |            |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   | ■       | ■ | ■ |   |           |   |   |   |
| 6   | Mengolah data penelitian          |            |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         | ■ | ■ | ■ | ■         |   |   |   |
| 7   | Sidang akhir                      |            |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |           |   | ■ |   |

Sumber: Diolah penulis (2024)